

БАКАЛАВРИАТ

К.Э. Оксина

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ



Электронно-
Библиотечная
Система
znanium.com



Уважаемый читатель!

Вы держите в руках книгу,
дополнительные материалы которой
доступны Вам БЕСПЛАТНО
в Интернете на www.znanium.com

Специального программного
обеспечения не требуется

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

К.Э. Оксина

ISBN 978-5-16-005498-8

ДОМ КНИГИ
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"

Оксина К.Э. Социология

ISBN 978-5-16-005498-8

2006 N
4353733

Цена: 672 р.

9 "785160"054988"

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ – БАКАЛАВРИАТ

серия основана в 1996 г.



К.Э. ОКСИНОЙД

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

*Допущено
Советом учебно-методического объединения
по образованию в области менеджмента
в качестве учебного пособия
по направлению «Менеджмент»*

**Электронно-
Библиотечная
Система
znanium.com**

Москва
ИНФРА-М
2014

*Соответствует
Федеральному государственному
образовательному стандарту
3-го поколения*

УДК 316(075.8)
ББК 60.5я73
О 52

ФЗ
№ 436-ФЗ

Издание не подлежит маркировке
в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 11

Рецензенты:

Исправникова Н.Р., д-р экон. наук, проф., заведующая кафедрой экономической социологии МГУ им. М.В. Ломоносова;

Шербина В.В., д-р соц. наук, профессор кафедры прикладной социологии РГГУ

Оксинойд К.Э.

О 52 Социология труда: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 350 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/923 (www.doi.org).

ISBN 978-5-16-005498-8 (print)

ISBN 978-5-16-100332-9 (online)

В учебном пособии излагаются основы социологических знаний о труде, необходимые для принятия решений, формирующие стратегию и политику фирм и компаний в области управления персоналом и человеческими ресурсами.

Предназначено для студентов, преподавателей и аспирантов кафедр, выпускающих специалистов данного профиля. Содержатся материалы для практикумов и семинаров.

Может представлять интерес для менеджеров, ответственных за стратегию управления человеческими ресурсами, руководителей и предпринимателей.

ФИЛИАЛ РЭУ
ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА
В Г. ТАШКЕНТ

ББК 60.5я73

ИНФОРМАЦИОННО-РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР Материалы, отмеченные знаком , доступны в электронно-библиотечной системе [znaniium](http://www.znaniium.com) (www.znaniium.com).

18153

ISBN 978-5-16-005498-8 (print)
ISBN 978-5-16-100332-9 (online)

© Оксинойд К.Э., 2014

ВВЕДЕНИЕ

В настоящем учебном пособии систематически изложены научные знания в области социологии труда и актуальные социальные проблемы сферы труда, характерные для современной России, а также связанные с ними практические задачи управления данной сферой. Концепция пособия формировалась в процессе преподавания автором данной дисциплины в течение более 10 лет будущим специалистам по управлению персоналом, а также практикам кадрового менеджмента, обучавшимся по программам профессиональной переподготовки, второго высшего образования, магистратуры и МВА на кафедре управления персоналом (заведующий — профессор, д-р экон. наук А.Я. Кибанов) Государственного университета управления.

Особенности данной концепции определяются сущностью социологии как одного из фундаментальных способов объяснения поведения людей, с одной стороны, и объективными предметными связями социологии труда с целым рядом учебных дисциплин, изучаемых студентами, обучающимися специальности «Управление персоналом», с другой (см. табл.).

Таблица

Управление персоналом (социальные функции и роли менеджмента человеческих ресурсов; социологизация функции управления персоналом; социологические исследования и обогащение труда)*		
Теория организаций (социальная организация труда)	<i>Социология труда</i>	Социология (социальные функции труда)
Организационная культура (ценностные средства регулирования поведения в трудовой организации)		Социология и психология управления (социальные функции и роли менеджмента)
Конфликтология (социальные причины трудовых конфликтов)		Управление социальным развитием организации (социальная структура и потребности персонала)
Основы социальной работы на предприятии (общественные функции социальной работы)		Организационное поведение (трудовая организация и группы работников как субъекты социального поведения)
Основы организации труда (стимулирование трудовой активности)	Экономика труда (экономическая детерминация трудовых отношений и поведения)	Мотивация труда (трудовые ценности общества)
		История труда и предпринимательства (эволюция роли и места труда в общественной жизни)

* В скобках раскрывается основное предметное содержание связи.

Социология труда — наука о труде, рассматриваемом в качестве социального феномена. С формально-логической стороны это означает, что *объектом* социологии труда является трудовая деятельность, а *предметом*, отличающим социологию труда от других известных наук, изучающих труд (например, от экономики труда), — социальная сущность трудовой деятельности. Другими словами, социология труда стремится ответить на вопрос: «Что представляет собой труд как социальное явление?». Или: «В чем проявляются социальные свойства труда?». Эти вопросы проистекают из двойственной природы труда, которая заключается в том, что, с одной стороны, труд представляет собой производство материальных и духовных благ, а, с другой — взаимодействие людей, участвующих в производстве (см. рис.).

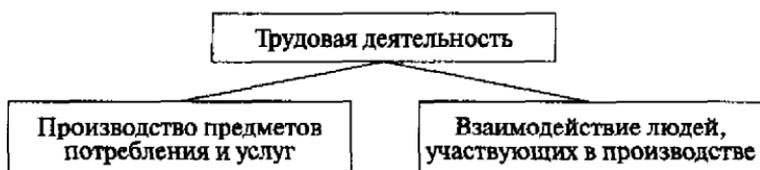


Рис. Схема взаимодействие участников производства

Для социологии принципиально важно, что, взаимодействуя по поводу труда и производства, люди обычно не ограничиваются выполнением предписанных технологией производства функций, процедур и операций — подобно роботам или автоматам, — а они непременно общаются как личности, субъекты социального действия, члены большого социума (общества). Чтобы понять эту, в принципе, простую мысль, *социальной науке* понадобилось почти два века. Однако, к сожалению, она далеко не всегда доступна или игнорируется теми, кто по должности обязан руководить работой других. Многие менеджеры, руководящие людьми на работе, не воспринимают эту мысль и сейчас или делают это, как Бог на душу положит, считая, что «начальнику позволено все».

Социологические исследования труда, теоретические и прикладные знания о социальных аспектах трудовой деятельности как итоги данных исследований занимают одно из центральных мест в общем потоке усилий и достижениях социологии в целом. Результаты исследований зарубежных и отечественных социологов в этой области получили достаточно полное освещение в известных учебниках В.И. Башмакова, Н.И. Дряхлова, А.Г. Здравомыслова, А.И. Кравченко, Д. Марковича, О.В. Ромашова, Ж.Т. Тошенко, В.В. Щербины, В.А. Ядова и других авторов. В то же время спрос на учебную литературу по социологии труда едва ли можно считать удовлетворенным, что вполне естественно и объясняется, в первую очередь, чрезвычайной

сложностью и динамикой изучаемой области общественной жизни. Следует отметить, что отечественная концепция управления, учитывающая особенности настоящего этапа развития страны, вообще, и специфику социальной организации труда, в частности, находится в стадии становления.

Среди причин, затрудняющих процесс формирования адекватных механизмов управления экономикой, сочетающих достоинства администрирования и рыночной самоорганизации, ведущее место занимают *стереотипы управленческого мышления и практика, унаследованная от жестко централизованной, административной системы принятия управленческих решений*. Суть последних выражается в недоверии подчиненным и, прежде всего, рядовому работнику, пренебрежении его личностью, недооценке творческих возможностей всех участников трудового процесса, проистекающих, в том числе, от недостатка социологических знаний. Замена курсов социологии труда экономической социологией создает неадекватное впечатление отсутствия или второстепенности проблемы труда. В то же время воплощение актуальных задач модернизации, поставленных руководством страны, едва ли возможно без широкого использования социологически обоснованных моделей менеджмента, учитывающих реальную ситуацию в сфере труда, основанных на заинтересованном участии работников в процессах принятия решений и их реализации.

Задача данного учебного пособия состоит в том, чтобы внести посильный вклад в попытки компенсировать указанный дефицит учебной литературы, посвященной вопросам социологически грамотного регулирования трудовых взаимодействий на разных уровнях социальной организации. Нехватка подобной литературы не может быть возмещена полезными изданиями экономического профиля по вопросам управления персоналом организаций, в которых делается попытка совместить элементы экономики, социологии и психологии. Как правило, при этом неизбежно, в силу сложившейся практики, доминирует экономическая часть, формируя в целом искаженное представление о задачах социального управления, каким в принципе является любой менеджмент, поскольку в реальности имеет дело с социотехническими системами, а менеджмент персонала — тем более. Исключение в этом составляют одноименные учебники по экономике и социологии труда, написанные с участием социологов (В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. М.: ЮНИТИ, 1999 и учебник под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003).

Логика изложения материалов пособия подчинена требованиям преемственности по отношению к пониманию объекта и предмета социологии труда, сложившемуся в профессиональном сообществе. В соответствии с ней рассматриваются следующие ключевые вопросы.

Социально-исторические и научные предпосылки формирования социологии труда за рубежом и в России. Общетеоретические и прикладные социологические основы трудовой деятельности. Связь социологии труда с другими науками о труде. Место социологии труда в общей системе социологического знания, ее связь с функционированием и развитием социума. Характеристика объекта, предмета и методов исследования социальных аспектов труда. Рассмотрен механизм взаимовлияния трудовой деятельности и социальной организации общества. В системной взаимосвязи в свете актуальных проблем представлено содержание основных категорий социологии труда.

Необходимое внимание уделено методологии и организации прикладных исследований процессов в сфере труда. Показаны их основные направления и результаты.

Наряду с описанной выше логикой, автор стремился также следовать своему видению учебного курса социологии труда, согласно которому последовательность рассмотрения основных тем данной дисциплины должна соответствовать алгоритму, принятому при изложении курса общей социологии. В качестве образца взята логически стройная, дающая системное представление о предмете социологии работа известного социолога, президента (1966–1970) Международной социологической ассоциации Яна Щепаньского (*Щепанский Я.* Элементарные понятия социологии. — М.: Прогресс, 1972). Отправным пунктом этого курса социологии является рассмотрение объективных основ общественной жизни, состоящих из двух базовых элементов: а) природных условий и б) деятельности. В свою очередь, деятельность складывается из двух неразрывно связанных между собой составляющих: *производственно-хозяйственной деятельности и культуры*. При этом культура понимается как совокупность наиболее значимых идей о мире и человеке и вытекающих из этих идей ценностей — целей, достойных человеческой жизни (Там же. С. 18–56). В предлагаемой читателю версии изложения социологии труда этому пункту соответствует рассмотрение труда одновременно как *вида деятельности, объекта познания и культурной рефлексии*.

Следующий структурный элемент курса общей социологии Я. Щепаньского состоит в анализе категории *социальной личности* как субъекта и связующего звена между обществом и группой. Данному структурному элементу общей социологии в настоящем учебном пособии соответствует глава, в которой рассматриваются связи между трудом и личностью, выражающиеся в понятиях *социальной роли работника, трудовой социализации, адаптации и отношения к труду*.

Далее рассматривается совокупность *социальных связей* — средств, благодаря которым возникают, существуют и развиваются социальные общности. В социологии труда в качестве аналога этого раздела

общей социологии выступает категория *социальной организации труда* и составляющие ее частные понятия, характеризующие *социальную сущность* труда. Затем, также согласно логике общей социологии, анализируются основные *виды и разновидности социально-трудовых общностей*. В заключительной главе рассматриваются ключевые вопросы социальной динамики в сфере труда, проявляющейся в интегральном влиянии трудовой деятельности на общественную жизнь, а также изменения, характерные для всей сферы трудовой деятельности.

Все эти соображения определили структуру предлагаемого вниманию читателя учебного пособия, состоящего из девяти глав.

Первая глава посвящена рассмотрению исторических предпосылок возникновения и описанию процессов развития социологии труда на Западе (в странах Европы и США) и в России. Заключительный подраздел главы посвящен актуальным социальным проблемам труда последнего двадцатилетия. Включение в историческую главу подраздела, посвященного актуальным социальным проблемам труда, объясняется рядом причин, одна из которых состоит в предположении, что начало изучения социологии труда со знакомства с *актуальными* социальными проблемами труда будет способствовать лучшему усвоению теоретических и методологических вопросов данной дисциплины, ее структуры, понятийного аппарата и методов исследования.

Вторая и третья главы имеют методологический характер. В них, соответственно, рассматриваются особенности труда как объекта познания и вида деятельности и методологические основы изучения собственно социологии труда. При этом *вторая глава* посвящена таким вопросам, как: представления о труде в коллективном сознании и культуре; труд в современном обществе; теоретические аспекты изучения труда; соотношение труда с другими видами деятельности; универсальные структурные свойства труда. В *третьей главе* рассматриваются вопросы организации и соотношения общесоциологического знания и знания, образующего содержание социологии труда как отраслевой социологической дисциплины. Речь идет о структуре, объекте и предмете общей социологии, предметной области и системе категорий социологии труда. В ней отражена позиция автора относительно формирования социологического знания о труде как совокупности направлений, методологически опирающихся на теоретические положения основных известных в настоящее время социологических школ.

В качестве примера в кратком изложении представлены три концептуально разных подхода к пониманию предмета социологии труда: марксистская теория труда, социологическая концепция труда Э. Гидденса и «новое прочтение» социологии труда Ж. Т. Тошенко.

В *четвертой главе* предпринята попытка осветить тему «Личность и труд», учитывая особую, непреходящую и, похоже, постоянно возрастающую важность проблемы отношения к труду, на решение которой в том или ином виде были направлены усилия социологов в течение всего времени существования социологии, и, особенно, последнего столетия.

Большой вопрос о взаимодействии труда и общества составляет содержание *пятой главы* — «Общество и труд. Социальная организация труда», в которой с привлечением теории социальной связи рассматривается содержание таких традиционных категорий социологии труда, как: *разделение труда, социальная дифференциация труда, трудовые отношения, трудовой контроль и институты, социальная организация, характер, отчуждение, обогащение и содержание труда.*

Глава шестая «Социально-трудовые общности» посвящена рассмотрению различных типов и видов социальных совокупностей и объединений, основу которых составляет совместно осуществляемая трудовая деятельность. Значение и необходимость рассмотрения социально-трудовых общностей определяется их свойствами как коллективных субъектов трудовой деятельности, выполняющих важные институциональные функции.

Глава седьмая «Социально-трудовые процессы и движения» освещает динамическую сторону социальной организации общественного труда. В четырех подразделах рассматриваются следующие вопросы: социальные функции труда; социальные изменения и виды процессов в сфере труда; социально-трудовые движения и социальные аспекты будущего труда.

Глава восьмая «Методико-организационные основы социологических исследований труда» посвящена вопросам методики и организации исследований социальных проблем труда. Эти вопросы рассматриваются в двух подразделах с соответствующими названиями: «Методы социологических исследований труда» и «Организация социологического исследования трудовой деятельности».

В конце каждой из восьми глав помещены контрольные вопросы и задания для проверки усвоения прочитанного материала, которые могут быть использованы преподавателями, в том числе для организации дискуссий по соответствующим проблемам.

Заключительная, *девятая глава* содержит материалы, сгруппированные в десять тематических блоков. *Материалы предназначены для проведения практических занятий, семинаров и деловых игр*, позволяющих учащимся приобрести определенные навыки самостоятельной аналитической работы с научными социологическими текстами и эмпирическими данными, закрепить знания, содержащиеся в лекциях и учебном пособии.

Представляется, что данное учебное пособие окажется полезным всем, кто обучается по направлениям «Управление персоналом», «Менеджмент», «Экономика труда» и «Социология», другим специальностям управленческого профиля, аспирантам и преподавателям, читающим соответствующие курсы, а также руководителям и специалистам кадровых служб, руководителям организаций деловой сферы и их структурных подразделений, стремящимся к расширению профессионального кругозора и социально ответственной деловой практике.

Как показывает опыт социально-экономического развития последних лет и формирования институциональных основ новой экономики, способной прогнозировать и эффективно преодолевать кризисные разрушительные процессы, социальные проблемы труда будут все активнее выходить на передний план управленческой практики, что потребует от менеджмента социально ответственных и, следовательно, социологически взвешенных, то есть ориентированных на человека труда, решений.

Глава 1

ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Социологическое знание о труде, подобно другим отраслям социального знания, возникает и развивается при определенных социально-исторических условиях как ответ на запросы практики и одновременно как результат осмысления неизбежно сопутствующих ей проблем. Знание последовательности и содержания основных этапов развития *социологии труда* дает возможность ориентироваться не только в теории данной дисциплины, но и видеть перспективы деятельности социологов, работающих в сфере ее практического применения. И то и другое относится к числу важных характеристик кругозора и профессиональной культуры руководителя и специалиста по управлению персоналом независимо от того, в какой сфере экономики они трудятся. Социология труда возникла и формировалась в странах Европы и США в русле формирования *социологии* в целом в результате дифференциации интересов и направлений социологических исследований. Свой особый путь она прошла и в России, отразив наиболее важные вехи ее социальной истории. В то же время эти два процесса происходили не изолированно один от другого (Кравченко, Щербина, 1989, С 211–239.). Знание особенностей обоих позволяет лучше понять предметную сущность социологии труда как единой дисциплины и современные социальные проблемы труда, знакомству с которыми посвящена третья глава.

1.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА В ЕВРОПЕ И США¹

Согласно традиции периодизация истории научной дисциплины требует определения времени ее возникновения, а также периода, когда складывались предпосылки этого события.

Систематические социологические исследования труда и осмысление их результатов, с чего, собственно, и начинается данная наука, — дело относительно новое. По одной версии оно берет начало в Европе примерно в то же время, когда рождается сама социология, в начале XIX в. (Социология труда, 1993). Согласно другой считается,

¹ При написании данной главы использованы материалы: Социология труда, 1993, С. 7–89.

что социология труда возникла в США в 1920-е годы под названием *индустриальная социология*. К этому времени достаточно четко оформился предмет, выработался метод и обозначился статус социологии как самостоятельной науки и, главное, в этой стране — тогда лидере промышленного роста — исследования индустриального труда приняли заметный размах (Новиков, 1970. Т. 5. С. 104). Существует также точка зрения, согласно которой возникновение социологии труда связано с известными исследованиями процессов труда Ф. Тейлором с целью их рационализации (Тощенко, 2003).

Более поздние сроки отсчета истории социологии труда связаны, главным образом, со смыслом, который вкладывается в понятие *наука* в настоящее время. Оно включает не только упорядоченную, сложно организованную систему знаний, получаемых по определенным правилам, но и саму исследовательскую деятельность, способы проверки достоверности и истинности знаний. Самое главное, что отличает современное научное знание, — его прикладная, практическая направленность (при безусловно решающей роли фундаментальных исследований), а также коллективный характер исследовательского труда. Широта практического применения результатов науки является основным критерием уровня ее развития. Практическое использование результатов научного исследования, в том числе социологического, основанного на логически выверенных положениях соответствующей теории, позволяет не только решать конкретные актуальные задачи или социальные проблемы, но и совершенствовать саму теорию, накапливая, уточняя, углубляя и развивая знания об изучаемом предмете.

Вместе с тем то, *что* изучает данная наука (объект и предмет), и собственно научное *знание* (система понятий об объекте) — ее главная характеристика не тождественны друг другу. Поэтому не вполне правомерно отождествлять процесс систематического изучения трудовой деятельности с самой этой деятельностью. Возникновение любой научной дисциплины в своем основании имеет, как правило, длительную *предысторию*, в ходе которой формируются и ясно вырисовываются ее материальные и духовные предпосылки. Социология труда не является исключением. Изложение ее истории принято начинать и связывать либо с Античностью, либо с еще более ранней исторической эпохой цивилизации — Древним Египтом, когда сложились определенные формы разделения труда и регулирования занятости, представляющие собственный предметный интерес для социологии труда (Социология труда, 1993. С. 8).

Таким образом, процесс возникновения и развития социологии труда предстает как закономерный итог длительной эволюции, которую можно условно разделить на два периода: *донаучный*, или *предысторию*, и *научный* — историю собственно социологии труда (табл. 1.1).

Донаучный период — исторический отрезок времени, в течение которого возникли и развивались лишь объектные и предметные предпосылки социологии труда. Они состояли, во-первых, из собственно *трудовой деятельности* как таковой со всеми известными ее составными элементами в виде способа общественной организации (разделения и кооперации) труда и его конкретных видов. Во-вторых, из *представлений* современников о *трудовой деятельности* и ее различных аспектах, о которых можно судить, основываясь на данных *экономической истории и истории труда*.

Согласно данным экономической истории *начало донаучного периода* развития социологии труда можно отнести к VI–IV тысячелетиям до н. э. Именно к этому времени относятся исторические описания социальных феноменов, представляющие интерес для социологии труда и в то же время составляющие предмет экономической истории. (Тимошина, 2000).

Обширные материалы, отражающие экономическую историю обществ, представляют очевидную ценность для социологии труда. Они служат базой для теоретического анализа и обобщающих выводов относительно социальных функций труда, связи трудовой деятельности с природными и общественными условиями, культурно-этническими факторами и т.п. Глубокий анализ этих материалов составил основу теоретических обобщений, содержащихся в работах классиков мировой социологии и имеющих отношение к социологии труда.

О том, какие представления о труде существовали в древних обществах, можно судить по таким социальным и экономическим фактам, как:

- наличие жестких систем разделения умственного и физическо-го труда и основанной на них социальной структуры общества;
- социальная градация профессий;
- преобладание поливного земледелия как ведущей сферы производства;
- институт рабства, носившего первоначально патриархальный характер и включавшего долговое рабство;
- общинная организация сельского населения;
- развитый ремесленный труд;
- деление хозяйств на царские, храмовые и частные, в которых наряду с рабами в ряде случаев (например, в неурожайные годы) должны были трудиться и крестьяне-общинники;
- система учета меры труда и потребления;
- централизованное распределение рабочей силы;
- принудительная в целом система регламентации труда и профессионального закрепления работников;
- применение физического и малопrestижного труда в качестве меры наказания.

Кратко предпосылки возникновения, основные периоды и этапы развития социологии труда в странах Западной Европы и США, их содержание, имена ученых, внесших наиболее заметный вклад в ее развитие, показаны в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Предпосылки возникновения, основные периоды и этапы развития социологии труда в странах Западной Европы и США

Наименование периодов и этапов	Содержание (наиболее характерные черты) рассматриваемых отрезков исторического времени
1	2
<p><i>Донаучный период</i> (6 – 4 тыс. лет до н. э. – XVII в.) Время цивилизаций Древнего Востока</p> <p>Время античных рабовладельческих государств</p> <p>Время феодальных государств Европы</p> <p>Средние века</p> <p>Время кризиса и распада феодальной системы</p>	<p>Формирование предпосылок возникновения социологии труда: Появление и функционирование первых жестких систем общественного регулирования труда кастового типа. Возникновение и институциональное обособление управления, военного дела и земледелия. Кастовое разделение умственного и физического труда. Социальная градация профессий. Создание институтов централизованного распределения рабочей силы, принудительного труда и рабства. Создание централизованных систем учета, производства, потребления и распределения совокупного общественного продукта.</p> <p>Размышления о причинах разделения труда, роли и социальных функциях труда (Сократ, Платон, Аристотель, Ксенофонт)</p> <p>Представление о труде как наказании Божьем — Св. Августин (IV – V вв.), Ф. Аквинский (XIII в.)</p> <p>Трудовая этика протестантизма — М. Лютер (XV–XVI вв.), Кальвин (XVI в.)</p>
<p><i>Научный период</i></p> <p>I. Классический этап (XVII – XIX вв.) I.1. Первая половина (раннеклассический этап)</p>	<p>Формирование первых теоретических концепций труда: Обособленность теоретических и эмпирических исследований. Работы классиков английской и немецкой по-</p>

1	2
<p>1.2. Вторая половина (поздне-классический, или институционально-теоретический, этап)</p>	<p>литэкономии, французских просветителей и создателей первых социалистических теорий (У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Р. Оуэн, А. Мюллер, К.А. Гельвеций, Ш. Фурье, К.А. де Сен-Симон).</p> <p>Начало разработки социальных аспектов трудовой деятельности.</p> <p>Начало эмпирических исследований.</p> <p>Политическая арифметика (У. Петти, Д. Граунт, Г. Кинг).</p> <p>Оформление объектно-предметных границ социологи О. Контом.</p> <p>Учения о разделении труда классиков социологии О. Конта и Э. Дюркгейма.</p> <p>Марксистская социология труда.</p> <p>Социологические концепции труда Г. Зиммеля и М. Вебера.</p> <p>Эмпирические исследования труда в XIX в. в Англии, Франции, Германии</p>
<p>2. Современный, социальный (институционально-практический) этап (рубеж XIX–XX вв. — настоящее время)</p>	<p>Соединение теоретических и эмпирических исследований. Размах эмпирических исследований. Появление прикладной социологии труда.</p> <p>Начало научных исследований процессов конкретного труда Ф. Тейлором и его последователями. Возникновение научного управления. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо. Возникновение и развитие функциональных подразделений по управлению трудом на предприятиях.</p> <p>Социология труда во Франции (Ж. Фридман, М. Хальбвакс, А. Турен). Теории трудовой мотивации. Теории «постиндустриального общества» Д. Белла и Э. Тоффлера, «революции менеджеров» Дж. Бернхейма, «качества жизни» Д. Рисмена и Дж. Гэлбрейга. Теория «качества трудовой жизни» Л. Дэвиса. Создание в США Центра по производительности и качеству рабочей жизни. НФОТ.</p> <p>Работы А. Горца «Прощание с рабочим классом»; Ч. Хэнди «Будущее труда»; Д. Рифкина «Конец труда».</p> <p>Развитие исследований управления персоналом и HR-менеджмента. Появление концепций организационного поведения и корпоративной культуры</p>

Существенная черта экономики и социальной организации общественного труда рассматриваемого периода состояла в том, что одним из главных источников пополнения рабочей силы была война,

позволявшая захватывать пленных — как военных, так и гражданское население и превращать их в рабов — бесплатную рабочую силу, на содержание которой требуются минимальные средства. На этой основе развился институт рабства и торговли рабами как рабочей силой, игравший заметную роль в экономике многих стран Запада, Востока и Америки на протяжении многих веков — практически вплоть до XX в.

Большие рынки рабов, возникавшие вследствие завоевания и покорения других стран и народов, известны с античных времен. По данным известного греческого географа и историка Страбона, только на одном рынке рабов на острове Делос иногда продавалось до 1000 рабов в день. Работорговля как естественное следствие войн расцвела после того, как *демос* греческих полисов и *плебеи* Рима добились отмены долгового рабства. При завоевании Галлии Юлием Цезарем было продано в рабство около миллиона галлов. (БСЭ. 2-е изд. Т. 35. С. 427–428). Этот источник трудовых ресурсов к концу Средневековья постепенно стал утрачивать свое прежнее экономическое значение сначала в Европе, а затем и на Востоке. Но с XVI в., с началом захвата европейскими государствами (Англией, Францией, Португалией, Голландией, Испанией) колоний в Америке, Азии и Африке, использование рабского труда и работорговля снова расширяются вплоть до XVIII–XIX вв. В этот период под влиянием массовых выступлений рабов за свое освобождение и в связи с ростом понимания низкой эффективности рабского труда Франция, Англия, а затем и другие страны (США, Бразилия) приняли законы, отменяющие рабство. Однако на практике институт рабства продолжал функционировать даже после окончания Второй мировой войны, что послужило поводом для обсуждения проблемы рабства в ООН в 1948–1951 гг. и принятия рекомендаций о запрете любых форм принудительного труда. В настоящее время можно говорить лишь о рецидивах этого явления, в основном в странах с нестабильными политическими режимами (Там же. С. 452–454).

Заканчивая рассмотрение периода существования первых древних государств (царств), необходимо также обратить внимание на то, что именно тогда сформировались многие существенные черты социальной организации и регулирования труда (институты), существующие и в сегодняшние дни. В этом можно убедиться, сравнив приведенный перечень институтов регулирования трудовой деятельности с нынешней практикой в этой сфере управления. Здесь можно обнаружить и формы коллективной организации труда, и систему учета затрат труда как основу определения меры вознаграждения и способов стимулирования труда, и применение принудительного физического и малопrestiжного труда как меры наказания (исправительно-трудовые колонии), а также элементы централизованного распределения рабочей силы и ремесленный труд.

Античный этап в истории представлений о труде позволяет судить о них уже не только косвенным путем, по данным археологов, но из знакомства с письменными источниками, содержащими размышления великих философов Древней Греции: Сократа, Платона, Аристотеля и др. В их работах можно найти размышления о разделении труда и его социальных функциях, о связи между разнообразными потребностями людей, их способностями к труду, существующими видами труда и способом социальной организации в форме полисной (государственной) жизни — в противовес сельской, базирующейся на недостаточно развитых потребностях сельских жителей. Проблемы разделения труда на микроуровне, в античных мастерских (эргастериях) рассматривались философом Ксенофонтом. Он затронул важную для социологии и экономики труда проблему *редукции труда* (сведения сложного труда к простым составным видам труда).

Представления о труде в Средние века формировались в русле эволюции религиозно-философских концепций и связаны с такими известными именами, как Августин, Фома Аквинский, Мартин Лютер и Жан Кальвин.

Для раннего христианства *труд* — *Божье наказание*, средство искупления первородного греха человека, источник материального (биологического) существования. Это представление о природе труда сохранялось в течение почти всего Средневековья.

Размышления о предназначении труда идеологов Реформации М. Лютера и Ж. Кальвина позволили им прийти к *противоположно иной оценке роли труда как средства духовного спасения*. Благодаря их подвижническим усилиям повседневный труд — в представлениях массы протестантов — становится одной из высших религиозных ценностей, а трудолюбие, бережливость, честная работа — основой и сутью праведного образа жизни.

Научный, принципиально новый период в развитии социологии труда начинается в эпоху буржуазных революций в Европе, со становлением капиталистического способа производства и соответствующих нетрадиционных трудовых отношений, субъектами которых были формирующиеся новые социальные классы капиталистов-предпринимателей и наемных рабочих. Данный период развития социологии труда подразделяется на два этапа: **классический** (состоящий из двух подэтапов: раннего и позднеклассического) и **современный** (социоинженерный). Вместе взятые, они отражают принципиально разные стадии зрелости данной дисциплины с точки зрения ее теоретической обоснованности и связи теории с практикой социального управления.

Классический этап характеризуется *формированием основ национальных социологических школ*, в которых проблематика социологии труда обсуждается под влиянием историко-культурных особенностей

соответствующих стран Европы. Другая черта данного этапа — *разрыв между теоретическим осмыслением социальной реальности* (теоретическими схемами, моделями, концепциями и т.п.) и *эмпирической деятельностью*, связанной со сбором и накоплением фактов, которые затем должны составить основу теории, как того требует общая логика развития любой научной дисциплины.

Начало классического этапа связано с творчеством известных создателей английской классической политэкономии — У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо и Р. Оуэна, французского просвещения и утопического социализма — К.А. Гельвеция, Ш. Фурье, К.-А. де Сен-Симона, основателя немецкой исторической школы политэкономии А. Мюллера.

Предмет научного анализа английских политэкономистов — труд как общественное и, в первую очередь, экономическое явление. Особенно велик вклад в создание основ научной теории труда А. Смита, который впервые ввел в оборот научное понятие *труд вообще*, предложил термин и создал систематическое учение «о разделении труда» и «трудовую теорию стоимости». Главные черты «английского подхода» к анализу трудовой деятельности — утилитаризм, индивидуалистическая этика, приоритет экономических аспектов труда по отношению к социальным аспектам и трезвый расчет.

Заслуга французских ученых, создателей так называемого утопического социалистического учения Ш. Фурье и К.А. де Сен-Симона и англичанина Р. Оуэна состоит в начале научной разработки социальных аспектов трудовой деятельности. Им принадлежат идеи, давшие мощный импульс последующим социалистическим учениям, в том числе учению К. Маркса, и основным социально-политическим движениям большинства стран Европы в XIX—XX вв., которые в конечном итоге определили их современное общественное устройство.

Органичную часть этих идей составляют актуальные и в наши дни мысли о негативных последствиях научно-технического прогресса, который сам по себе не является абсолютным благом и безусловной ценностью: о необходимости соединения достижений науки и техники с социальными благами; о приоритетах коллективного труда и альтруизма по сравнению с индивидуальным трудом и эгоизмом; о перемене труда как средстве компенсации неблагоприятных воздействий на работника тяжелого и рутинного труда и способе мотивации трудовой активности; о необходимости превращения труда в первую жизненную потребность и преодоления противоположности между умственным и физическим трудом.

Основателя социологии, французского философа О. Конта можно считать и *основателем социологии труда*. Учение О. Конта о труде. Согласно его идеям, разделение и кооперация являются факторами общественно-исторического прогресса. Влияние этих

Филиал РАУ
им. Т. В. Деганова
в г. Ташкенте
Информационно-
ресурсный центр

18153

факторов весьма противоречиво. С одной стороны, они порождают социальное многообразие, способствуя появлению новых профессиональных групп и их соединению в общественном труде, росту материального богатства. С другой — разрушают такие фундаментальные основы общественной жизни, как солидарность и согласие, концентрируя частную собственность, порождая эксплуатацию и узкую специализацию.

Выдающимся представителем французской социологической школы стал Э. Дюркгейм. Пик творчества этого классика социологии пришелся на рубеж XIX и XX столетий, когда облик индустриального общества, основанного на капиталистических отношениях, вполне сложился и генетически присущие ему социальные дефекты предстали в явной форме. Современное Э. Дюркгейму индустриальное общество, очевидно, испытывало потребность в реконструкции. Осознание данного обстоятельства мыслящей частью общества не могло не найти отражения в творчестве социологов. Первая значительная работа Дюркгейма — «*О разделении общественного труда*» (1893). Разработка этой темы — одной из центральных в социологии труда — осуществляется им в рамках главной, волнующей этого ученого проблемы *социальной солидарности* как единственно надежной основы социальной стабильности и порядка. Учение о солидарности призвано, по его замыслу, стать теоретической основой практики социального управления и реформ. Разделение труда всегда сопровождало преобразовательную деятельность людей, накладывая глубокий отпечаток на систему общественных отношений во все периоды истории. Однако в ранних, примитивных обществах разделение труда носит спонтанный естественный характер, обусловленный полом и возрастом (матриархат, возрастные классы). Оно не вполне осознаваемо, воспроизводится по традиции, скорее вынужденное и почти всегда — *принудительное*. Поэтому солидарность в таких обществах — *механическая*, что значит — несовершенная. Подлинная же солидарность — *органическая*. Средство ее достижения — высокоразвитое и глубоко осознаваемое разделение общественного труда, которое можно наблюдать в индустриально продвинутых странах, объективно уже готовых (на рубеже XIX—XX вв.) к проведению соответствующих социальных реформ, но не революции.

Марксистская социология труда составляет, пожалуй, центральную часть социологической теории общественных изменений, созданной К. Марксом (1818—1883) и Ф. Энгельсом (1820—1894) на основе системного анализа современного им западноевропейского капиталистического общества. В социальной реальности и наиболее развитой форме это общество было представлено современной им Англией. По материалам социологического анализа трудовых отношений,

существовавших в этой стране, Энгельсом была выполнена известная работа «*Положение рабочего класса в Англии*» (1845).

В методологическом плане марксистская социология органично восприняла идею позитивной социальной науки О. Конта, должной (подобно естественным наукам) опираться на факты и ориентироваться на практическое применение результатов своих исследований. Однако в понимании *способа практической реализации* выводов своей теории марксистская социология своей радикальностью резко отличается от реформаторских взглядов по этому вопросу О. Конта и Э. Дюркгейма. В качестве основного средства *управляемого* общественного переустройства она видела не реформаторские меры и действия, а подготовку и совершение *социальной революции* — организованного переворота, назревшего, по мнению ее создателей, в тех странах, в которых вырос (в силу уровня их промышленного развития) социальный субъект революционного действия — класс пролетариев — неимущих, лишенных собственности наемных рабочих. Цель такой революции — освобождение труда от эксплуатации. Сам по себе свободный труд — не самоцель, а средство социального развития общества и, следовательно, раскрепощения и гармоничного развития личности. Путь реформаторства, по мнению создателей марксизма, бесперспективен, поскольку при любых условиях он не может дать желательного результата из-за того, что у власти стоят владельцы средств производства, преследующие свои классовые и эгоистические интересы. Негативные последствия капиталистического разделения труда — эксплуатация, безработица, обнищание трудящихся и связанные с ними явления социальной дезорганизации — не случайные отклонения, которые при хорошей социологической теории могут быть устранены с помощью реформы, а закономерные явления, неизбежные при капиталистической организации общественного производства и труда.

Для социологии труда весьма интересны и не утратили актуальности положения учения К. Маркса об *отчуждении труда*, формальном и реальном подчинении труда капиталу, абстрактном и конкретном труде, трудовой теории стоимости, редукции труда (сведения сложного труда к простому).

Значительный вклад в создание общетеоретических и методологических основ социологии труда внесли выдающиеся ученые-обществоведы Германии *Георг Зиммель* (1858–1918) и *Макс Вебер* (1864–1920).

Г. Зиммель в результате своих исследований приходит к выводу о необходимости различения двух форм общественного труда — *нормальной и патологической*. Он подчеркивает *многозначность продукта труда*, обусловленную присущими ему природными и социальными свойствами. Наблюдательный ученый обращает вни-

мание на *содержание труда*, в частности на соотношение затрат физических и умственных усилий в процессе труда, и на влияние этого соотношения на ценность продукта труда. Оказывается, различные продукты труда, как правило, неравноценны постольку, поскольку за ними стоят разные (по соотношению физических и умственных затрат) виды труда. Это свойство продуктов труда может служить основанием для построения шкалы ценности конкретных видов труда, в которой высший уровень должен занять интеллектуальный и творческий труд. По существу, это наблюдение можно рассматривать как своего рода открытие, так как оно дало в руки социологов один из полезных практических инструментов исследования социальных аспектов труда.

С творчеством М. Вебера завершается этап развития социологии, для которого был характерен разрыв между эмпирическими исследованиями и социологическим теоретизированием. Тесная связь *эмпирической социологии* с так называемой *исторической социологией* является одним из главных методологических принципов исследовательской деятельности М. Вебера как историка, социолога и экономиста. Он непосредственно участвовал в эмпирических исследованиях проблем сельскохозяйственных и промышленных рабочих Германии. Наряду с такими известными учеными, как *Г. Шмоллер*, *Альфред Вебер* и *Фердинанд Теннис*, он был активным участником «Общества социальной политики», занимавшегося, в том числе, систематическими опросами основных социально-профессиональных групп населения и публикаций их результатов. Итогом исследования *М. Вебером* труда и быта промышленных рабочих явилась работа «*Методологическое введение к проекту общества социальной политики об отборе и адаптации рабочего класса крупной промышленности*» (1908). Второй важный принцип, отличающий методологию М. Вебера, состоит в придании решающего значения в исследовании детерминант экономического и трудового поведения социокультурным факторам, например религии.

Более подробные сведения о творчестве М. Вебера в области социологии труда можно найти в работе: *Кравченко А.И.* Социология Макса Вебера: труд и экономика. М.: На Воробьевых, 1997.

Эмпирические социальные исследования, составляющие необходимую компоненту развитого знания об обществе, в период становления научной социологии практически были обособленным направлением деятельности ученых. Они начали проводиться еще в XVII в. в Англии и Франции значительно раньше обособления предмета социологической науки, осуществленного О. Контом, получив название «политической арифметики». Автор этого термина и один из энтузиастов социальной статистики — уже упоминавшийся У. Петти. Наряду с ним, аналогичными изысканиями и разработкой методов количественного

описания социальных процессов занимались его соотечественники Д. Граунт, Г. Кинг. Если теоретическая социология на классическом этапе ее развития создавалась философами, то в числе родоначальников эмпирических социальных исследований выступали выдающиеся ученые, известные больше как физики, математики и астрономы. Например, Э. Галлей, П. Лаплас, Ж. Бюффон и А. Лавуазье.

Последующее развитие эмпирической социологии было обусловлено острыми противоречиями, сопровождавшими становление индустриального общества. Особая активность в этой области социологических исследований отмечается в начале XIX в., когда в центре внимания социальных исследователей оказывается положение трудового населения. Ниже приводится лишь краткий перечень наиболее известных авторов и работ того времени.

В Англии — работы Дж. Синклера «Статистическое описание Шотландии» (посвященная аграрному труду), Д.К. Шаттлуорта «Моральные и физические условия жизни текстильных рабочих Манчестера» (1832), Ч. Бута «Жизнь и труд людей в Лондоне» (1889—1903), Ф. Энгельса «Положение рабочего класса в Англии».

Во Франции — работы Л. Виллерме «Сводка физического и морального состояния рабочих на бумажных, шерстяных и шелковых мануфактурах» (1840), Ф. Ле Пле «Европейские рабочие» (1887—1879).

В Германии как относительно отсталой (в то время) стране с сохранившимися феодальными порядками интерес к эмпирическим и социологическим исследованиям возникает лишь во второй половине XIX в. Центром таких исследований становится уже упоминавшееся «Общество социальной политики», основанное в 1872 г.

С эмпирической социологией тесно соприкасается в силу своего погружения в практику *прикладная социология*. В классическом периоде этот термин означает экспериментальную социальную деятельность, связанную с управлением производством.

Этот вид деятельности был характерен для так называемых ранних научных менеджеров XVIII—XIX вв., которые, будучи не только предпринимателями, но одновременно и инженерами и учеными, пришли к пониманию необходимости заняться социальными и экономическими аспектами управления производством. Среди них особо известны Роберт Оуэн, промышленник Ричард Аркрайт, изобретатель паровой машины Джеймс Уатт, инженер и промышленник Мэтью Болтон.

Р. Оуэн известен не только как один из основоположников научного социализма. Став в 30 лет управляющим текстильной фабрики, он ввел немало новшеств, направленных на улучшение условий труда и быта рабочих. Но его социальные эксперименты не ограничились пределами фабрики. Спустя 16 лет (1817) он выступает с программой радикального реформирования социальной организации всего обще-

ства на основе создания самоуправляющихся «поселков общности и сотрудничества», где отсутствуют эксплуатация и противоречия между умственным и физическим трудом.

Социальная деятельность ранних научных менеджеров имела большое значение для становления социологии труда, поскольку четко обозначила важную сферу приложения социологических знаний в сфере производства — управление и организацию труда.

Социоинженерный этап развития социологии труда начинается в 1920-е годы. Это связано с рождением и расцветом качественно нового социального движения «научного менеджмента», порожденного второй промышленной революцией и ростом производства на новой технической основе.

Наиболее яркой фигурой и лидером этого движения был *Ф. Тейлор*. Деятельность *Ф. Тейлора*, его единомышленников *Г. Эмерсона*, *Ф.Д. Джилберта*, *Г. Тауна*, *С. Томпсона* и их последователей достаточно подробно описана в учебниках по истории менеджмента. Она создала благоприятную почву для развития социологии труда и использования социологических знаний в целях повышения эффективности производства. В результате их плодотворной деятельности управление предприятием предстало как комплексная задача, для решения которой необходим взаимосвязанный учет производственно-технологических и человеческих факторов.

К этому времени Англия утрачивает позиции мирового промышленного лидера и центра деловой активности. Эти роли и функции постепенно перемещаются в США, чему в немалой степени способствует Первая мировая война, ее разрушительные (для Европы) экономические и социально-политические последствия. Вслед за этим в США из Западной Европы перемещается и центр мировой социологической мысли. Здесь благодаря открытию социологических кафедр и началу преподавания социологии в университетах и колледжах надолго складываются наиболее благоприятные условия как для развития теоретической (академической) социологии, так и для проведения эмпирических исследований. Зарождается *промышленная и организационная психология*.

Социоинженерный этап социологии труда, как и социологию того времени в целом, характеризуют два момента: *во-первых*, размах эмпирических исследований; *во-вторых*, попытки широкого применения принципиально иной, «количественной» методологии, до этого присущей лишь «точным», естественным наукам. Ко второй половине XIX в. социология оснащается методами анализа данных, широко использующими аппарат математической статистики, начинает использовать методы математического моделирования и психодиагностические методики. Этот этап также отличает научный демократизм, проявляющийся в заметно выросшем разнообразии

теоретических концепций, точек зрения относительно выбора проблем, объектов, предмета и методов исследования. В этот период сложились национальные социологические школы, обогатившие социологическое знание в целом новыми теориями и направлениями исследований. В развитии национальных социологических школ, связанных с изучением труда, можно выделить свои особенности и этапы. Особый вклад в развитие социологии труда внесли социологи США и Франции. В США заслуживает внимания деятельность *Чикагской* и *Гарвардской* школ.

Чикагская школа стала лидером в соединении эмпирических исследований с теоретическими обобщениями. Ей же принадлежит приоритет в создании нового направления применения социологических знаний на практике — социальной и гуманитарной работы как вида профессиональной деятельности.

«Социальный работник» — новая (для Америки 1930-х годов) профессия, естественно родившаяся и прижившаяся в сверхурбанизированном индустриальном мире. Главная функция социального работника — помочь оказавшимся в трудной жизненной ситуации людям в решении большого числа социально-психологических проблем, с которыми они повседневно сталкиваются на работе, в семье, при взаимодействии с представителями власти и другими институтами современного общества, с людьми вообще. Первоначально социальный работник специализировался на проблемах производства и трудовых отношений. Со временем, особенно на больших предприятиях, его вытесняют специализированные подразделения, называемые по-разному, но в основном — отдел управления персоналом или отдел человеческих отношений. С началом рыночных реформ в России власти также решили начать подготовку социальных работников. Созданы специальные учебные программы и планы, выпущены учебники (Тетерский, 2001). Чикагская школа стала известной также благодаря классической работе *У. Томаса* и *Ф. Знанецкого* «Польский крестьянин в Европе и Америке» (1918), глубоко осветившей человеческую, личностную сторону адаптации иммигрантов к новым для них условиям большого индустриального города, незнакомого языка и чужой культуры, к заводскому труду. С деятельностью Чикагской школы также связано создание одной из обширных и актуальных отраслей современной социологии — *социологии города* (*Р. Парк* и *Э. Берджес*), которую некоторые социологи не без основания считают разделом экономической социологии.

Гарвардская школа получила известность благодаря знаменитым Хоторнским экспериментам *Э. Мэйо* (1927—1932), результаты которых легли в основу известной теории и управленческой концепции «человеческих отношений», сегодня достаточно полно представленной в классических учебниках по общей социологии и менеджменту,

в том числе изданных в нашей стране (Мескон, Альберт, Хедоури, 1992). *Концепция человеческих отношений* стимулировала ученых и практиков интенсивно изучать проблемы мотивации труда и создание в последующем ряда известных теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Мактрегора, Р. Лайкерта и др.

Рассматривая достижения социологии на социоинженерном этапе, в качестве определенных вех необходимо отметить появление теорий «революции менеджеров» (*Дж. Бернхейм*, 1941) и «постиндустриального общества» (*Д. Белл*), концепции «качества жизни» (*Д. Рисмен* и *Дж. Гелбрейт*, конец 1950-х годов) и ее модификации: концепции «качества рабочей жизни» (*Л. Дэвис*, конец 1960-х годов). Последняя была вызвана к жизни ростом неудовлетворенности работой, падением ценности труда как такового и стремлением выявить механизмы действия факторов, влияющих на отношение к труду во вновь изменившихся условиях. Для этого в США был создан «Центр по производительности и качеству рабочей жизни», и начиная с 1970-х годов социальные факторы отношения к труду в этой стране изучаются на систематической основе. Результаты проводимых им мониторингов служат основой постоянной коррекции социальной политики государства.

Для уровня предприятий характерна деятельность социологов-консультантов, которые занимаются диагностикой социальных аспектов труда и разрабатывают рекомендации по перестройке систем управления персоналом. Аналогичной деятельностью занимаются специальные фирмы. В других случаях (на крупных фирмах) — постоянный штат соответствующих специалистов.

Особым этапом и направлением исследований и разработок зарубежной социологии труда стала научно-практическая деятельность по созданию *новых форм организации труда* (НФОТ).

НФОТ опираются на следующие пять принципов.

1. Развитие знаний и рост квалификации работников — скорее следствие изменения самой работы, чем результат предварительного обучения.

2. Критерий соответствия труда человеку — степень совпадения формальной и неформальной организаций в совместной трудовой деятельности.

3. Универсализация и коллективизация рабочих мест как комплексов задач, требующих совмещения профессий и дополнительных полномочий.

4. Создание условий для идентификации законченного продукта с личностью работника.

5. Распределение заданий не по индивидам, а по рабочим местам.

В целом НФОТ — это способ, с помощью которого обеспечивается непрерывность инновационного процесса на производстве в условиях

ускорения научно-технического прогресса. Как известно, внедрение новых технологий часто влечет за собой негативные социальные последствия для персонала компаний. Одна из задач НФОТ — устранить или, по крайней мере, компенсировать отрицательные социальные последствия внедрения технологических новшеств. Другая задача, в решении которой заинтересованы предприниматели и администрация предприятия, — обеспечить соответствие технологических и экономических параметров производства.

Следует особо остановиться на *содержании научного этапа в развитии социологии труда во Франции*, сложившемся в основном под влиянием трех обстоятельств. Первое заключается в существовании глубоких гуманистических и социально-демократических традиций, характерных для общественной мысли Франции со времени создания знаменитых трудов просветителей и авторов социалистических учений. Второе связано с бесценным национальным опытом выстраивания конструктивных трудовых отношений на основе коллективных социальных действий наемных работников, способных защищать и твердо отстаивать свои интересы. Третье — две мировые войны XX в., разрушительно повлиявшие на экономику, промышленность, численность и состав трудовых ресурсов этой страны, которая, вопреки этому, смогла войти в когорту экономических, технологических и политических лидеров современного мира.

Наиболее заметное явление во французской социологии труда и научном менеджменте начала XX в. — работы *М. Хальбвакса* «Рабочий класс и уровень жизни» (1913) и *А. Файоля* «Общее и промышленное администрирование» (1916). После окончания Первой мировой войны французские предприниматели не располагали достаточными средствами для финансирования эмпирической социологии. Поэтому естественно, что теоретические работы по социологии труда утратили связь с практикой и писались, в основном, в жанре социальной философии. Наиболее известная школа в социологии труда Франции связана с именем *Жана Фридмана*, который в 1930-е годы проводил масштабные исследования на машиностроительных предприятиях и в деревообрабатывающей промышленности. На основе собранных данных им были опубликованы (получившие в дальнейшем мировую известность) работы — «Кризис прогресса» (1936), «Человеческие проблемы индустриального машинизма» (1946), «В каком направлении развивается человеческий труд» (1956), «Расчлененный труд» (1956). Их содержание убедительно раскрыло противоречивый характер социальных последствий научно-технического прогресса. Показав односторонность практики тейлоризма с теоретических и идеологических позиций, Ж. Фридман обосновал необходимость изучения человеческого фактора производства и ведущую роль в достижении этой цели методов

таких наук, как психология и социология. Причем в качестве единиц наблюдений в этих исследованиях предлагались не индивиды, а малые группы. В центре научного интереса Ж. Фридмана «расчлененный труд» на конвейере — наиболее характерный для того времени вид индустриального труда, негативные социальные последствия которого были предметом наибольшей озабоченности специалистов по организации труда и управлению. Общая задача, которую стремился решить ученый, — разработать меры по *гуманизации и ревальвации* (восстановлению самооценности) труда посредством гуманистического управления, развития его коллективистских форм и аспектов, укрепления солидаризационных связей между работниками. *Возрождение эмпирической социологии* во Франции происходит после Второй мировой войны. В это время социологи все чаще привлекаются государством и частным бизнесом к решению практических задач социального управления как важного элемента реконструкции промышленности. В 1952 г. открывается Институт социальных наук о труде. С целью освещения и теоретического обобщения результатов исследования проблем функционирования социальных общностей, складывающихся на базе совместной трудовой деятельности, в 1959 г. под руководством Фридмана создается журнал «Социология труда». Наибольшее число эмпирических социологических исследований труда проведено Фридманом и его последователем А. Туреном в автомобильной промышленности. В 1970-е и 1980-е годы развитие социологии труда во Франции происходит в значительной мере под влиянием известного социально-политического кризиса 1968 г. События того времени наглядно показали, что технический прогресс сам по себе не может быть источником социального благополучия и мотивации наемного труда. В требованиях рабочих на ведущее место вышло *качество трудовой жизни*. Соответственно, в дальнейшем *в тематике исследований проблем труда на первый план выступают социальные конфликты на предприятии и социальные последствия технологических инноваций. Технология и модернизация становятся предметом социальной политики и ее инструментом.*

Современные проблемы социологии труда, привлекающие внимание социальных аналитиков Запада, обусловлены заметным изменением роли труда в постиндустриальном обществе. Научно-технический прогресс при грамотном менеджменте неуклонно ведет к росту производительности труда и сокращению потребности в работниках. Причем на этот процесс не оказывает серьезного влияния создание (благодаря тому же научно-техническому прогрессу) новых высокотехнологичных рабочих мест. Безработица все заметней становится глобальной проблемой, нуждающейся не только в экономическом анализе. В связи с этим в специальной литературе в последние годы активно обсуждается вопрос о будущем труда (По-

пов, Шевчук, 2005. С. 31–36; Иноземцев, 1998). Детально он будет рассмотрен в заключительной главе пособия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кравченко А., Щербина В.* Социология труда и производства. В кн.: Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. 2-е изд., перераб. и дополн. М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. С. 211–239.
2. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Московского ун-та, 1993.
3. *Новиков Н.* Социология труда / Философская энциклопедия М.: Советская энциклопедия, 1970. Т. 5.
4. *Тощенко Ж.Т.* Социология труда / Социологическая энциклопедия. Т 2.; Руководитель научн. проекта Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 2003.
5. *Тимошина Т.М.* Экономическая история зарубежных стран: Учеб. пособие // Под ред. проф. М.Н. Чепурина. М.: Юридический дом Юстинформ, 2000.
6. *Тетерский С.В.* Введение в социальную работу: Учеб. пособие. М.: Академический Проект, 2001.
7. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер с англ. М.: Дело, 1992.
8. *Попов Ю.Н., Шевчук А.В.* Введение в социологию труда и занятости: Учеб. пособие. М.: Дело, 2005.
9. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества: Научное издание. М.: Академия: Наука, 1998.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Каковы основные предпосылки возникновения и последующего развития социологии труда в Европе?
2. Чем объяснить возникновение интереса у ученых к социальным аспектам труда?
3. Назовите основные периоды и этапы развития социологии труда в США и Западной Европе
4. В чем состоит особенность отношения к труду в средневековой Европе?
5. Какие события в социальной и экономической жизни повлияли на стремление к анализу социальных сторон труда?
6. Как связаны между собой развитие общей социологии и социологии труда?
7. Вспомните названия первых работ, посвященных исследованию социальных проблем труда.
8. В какой стране возникла социология труда? Чем можно объяснить это культурное событие?

1.2. РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА В РОССИИ

Социология труда в России, так же как и на Западе, зарождалась в связи с процессами становления капиталистического способа производства. Для этого качественно нового вида производства были характерны: использование труда наемных рабочих; частная собственность на средства труда; трудовая деятельность, связанная с использованием крупных машин и других механических средств труда, приводимых в

действию искусственными источниками энергии. Совокупность этих трех факторов создавала принципиально иной, неизвестный ранее, тип *капиталистических трудовых отношений*. Одновременно расширение сферы их действия способствовало разрушению *традиционных феодальных трудовых отношений и социальных связей в целом*. Происходило столкновение новых социальных форм труда и производства с вековыми, патриархальными традициями общественной жизни, которое породило острейшие социальные проблемы, нуждавшиеся в *неотложных и эффективных* решениях правящей элиты. Отсутствие таких решений привело в итоге к революции и Гражданской войне, во многом предопределив последующий драматический путь развития российского общества в советский период и после него.

Ключевые события, имевшие место на этом пути, обусловили содержание, границы этапов эволюции отечественного обществоведения в целом и социология труда в частности. Главные среди них, на наш взгляд, — известные революционные события февраля–октября 1917-го и августа 1991 г., радикально изменившие социальную организацию общества, а также смена принципов социальной организации труда. Для рассмотрения проблемы отечественной эволюции социологии труда существенное значение имеет вопрос о периодизации данного процесса, не имеющий на сегодня однозначного толкования. Специалисты в начале 1990-х годов выделяли в этом процессе три исторических периода: первый — с середины XIX в. до 1917 г.; второй — с начала 1920-х до середины 1950-х и третий — с середины 1950-х годов до «настоящего» (1993) времени (Социология труда, 1993). При этом в качестве основания периодизации указывались такие не вполне доступные для объективной идентификации отличительные признаки, как: «внутренне своеобразие», «тенденции», «логика движения теоретической мысли», объективные «противоречия», «спады и подъемы». Поэтому в конце 1990-х годов была предложена иная периодизация, состоящая из четырех этапов: дореволюционного, послереволюционного, послевоенного и современного (Кравченко, Щербина, 1998. С. 211–224). На этот раз критерии разграничения этапов были более строгими и операциональными. Это, в частности, «набор и тип объектов исследования», «понятийный аппарат», «методы и приемы исследования», «научные школы и направления», «круг персоналий и методологические ориентации». В то же время само деление без указания хронологических границ представляется в терминологическом отношении не вполне логически обоснованным, поскольку не опирается на единое основание. Очевидно, что последний этап (современный) является частью третьего (послевоенного) и оба они — частями второго (послереволюционного).

Для обозначения разных ступеней эволюции социологии труда представляется оправданным использование терминов, которые бы

сами по себе указывали на наиболее общие признаки соответствующих исторических отрезков времени. При этом в качестве рубежа, отделяющего последующий отрезок от предыдущего, следует, не считая начальной «точки» процесса, взять события революционного характера, в корне изменяющие социальную организацию общества. В таком случае *в эволюции отечественной социологии труда целесообразно выделить три периода – досоветский, советский и постсоветский* (табл. 1.2). Каждый из этих периодов характеризуется принципиально разными научно-познавательными ценностями и установками, действием разных социально-исторических субъектов и факторов общественной организации труда, доминированием разных социальных институтов. Еще один существенный с точки зрения методологии момент, характеризующий названные периоды, заключается в возможности и характере научного общения с мировой социологической наукой. Соответственно, при переходе к каждому последующему периоду происходили трансформации в акцентах и составе проблематики исследований. Значимые события в социологии труда, происходившие внутри этих периодов, были обусловлены собственными, действовавшими в их границах механизмами функционирования общественной системы, что позволяет выделить в них особые этапы, нуждающиеся в самостоятельном освещении.

Досоветский период отечественной социологии труда

Первый этап этого периода и всей отечественной социологии труда – ее зарождение и оформление основного предметного содержания – связан с непростым обсуждением способов проведения давно назревшей реформы трудовых отношений в аграрном секторе экономики, основанных на труде крепостных крестьян, а также с острой полемикой по поводу социальных последствий отмены крепостного права (1861). Эти широкие дискуссии не могли не затронуть *тему труда, его роли в жизни общества, характера, содержания и социальных функций*. В них активно участвовали видные ученые-обществоведы того времени – К.Д. Кавелин, С.М. Соловьев, Б.Н. Чичерин, В.И. Сергиевич, П.Н. Милуков, представлявшие доминирующую в России в 1840–1880-е годы государственную школу социологии (Медушевский, 1993). Тематика публикаций по вопросам общественного труда на этом этапе закономерно была обусловлена, в первую очередь, особой остротой земельно-трудовых отношений и фундаментальной социальной ролью сельской общины, которая являлась не только базовой экономической единицей, но – главное – социальной общностью, носителем традиционной русской культуры и ее ценностей. От правильного решения судьбы крестьянской общины зависело если не все, то очень многое в судьбе страны, ее народа, почти на 90% состоявшего из сельских жителей, составлявших подобные общины.

Периоды и этапы развития социологии труда в России

Названия и годы периодов и этапов	Содержание периодов и этапов
1	2
<p>Досоветский период <i>Первый этап</i> <i>(1840-е – 1870)</i></p>	<p>Дискуссия относительно путей реформирования трудовых отношений в аграрном секторе. Обсуждение роли и судьбы крестьянской общины. Социальные последствия отмены крепостного права (1861). Изменение социальной структуры российского общества. Участники дискуссии – К.Д. Кавелин, С.М. Соловьев, Б.Н. Чичерин, В.И. Сергиевич, П.Н. Миллюков. Появление работы В.В. Берви-Флеровского «Положение рабочего класса в России» (1869). Перевод «Капитала» К. Маркса на русский язык Г.В. Плехановым (1872). Появление первых союзов рабочих</p>
<p><i>Второй этап</i> <i>(1880-е – 1912)</i></p>	<p>Создание политической организации «Освобождение труда» Г.В. Плехановым. Зарождение трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения в промышленности. Законодательные акты 1882, 1884 гг. Учреждение фабричной инспекции. Некоторые ограничения применения труда детей, подростков и женщин. Закон 1886 г. «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих». «Закон о продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» (1887). Учреждение губернского (1887 – Присутствие по фабричным делам) и государственного (1889 – Главное по фабричным и горнозаводским делам присутствие) контроля положения рабочих, занятых в промышленности.</p> <p>Появление политэкономических работ и исследований посвященных положению рабочих. <i>Плеханов Г.В.; Святловский В.В.</i> «Фабричный рабочий» (1889); <i>Дементьев В.</i> «Фабрика, что она дает населению, и что она у него берет» (1893); <i>Ленин В.</i> «Развитие капитализма в России» (1899); Появление первой социологической концепции социально-трудовых отношений. <i>Пажитнов К.</i> «Положение рабочего класса в России» (1906). <i>Тимофеев П.</i> «Чем живет заводской рабочий» (1906). Подчеркивание приоритетного духовного, нравственно-воспитательного значения процесса труда по сравнению с его материальным результатом. <i>Булгаков С.</i> «Философия хозяйства» (1912)</p>

1	2
<p>Советский период <i>Первый этап</i> <i>(1921–1955)</i></p>	<p>НЭП. Зарождение и развитие движения за НОТ (1921). Создание и деятельность ЦИТ. К. Гастев. Идея «социальной инженерии» – научно-обоснованной практики социальных отношений. Н.А. Витке: «Товар не столько вещь, сколько социальное отношение. Завод – это, прежде всего, система социальных отношений». Становление науки управления. П.М. Керженцев, Ф.Р. Дунаевский. Репрессии 1930-х годов. Индустриализация. Коллективизация. Массовое применение принудительного труда заключенных. ВОВ. Восстановление экономики. Рост экономики и производительности труда. Повышенные образовательного и культурного уровня населения</p>
<p><i>Второй этап</i> <i>(1956–1964)</i></p>	<p>Хрущевская «оттепель». Признание социологии как самостоятельной научной дисциплины. Исследования сотрудников сектора социологических исследований ИФ АН СССР (А.А. Зворыкин, Г.В. Осипов, И.И. Чангли). Комплексное изучение новых форм труда и быта на предприятиях Москвы, Горьковской области. Изучение влияния научно-технической революции на развитие рабочего класса (Г.В. Осипов, В.В. Колбановский, С.Ф. Фролов, 1960–1964). Изучение отношения к труду Н.Ф. Наумова (1965) и др.</p>
<p><i>Третий этап</i> <i>(середина 1960-х – начало 1970-х)</i></p>	<p>Разработка и реализация первого плана социального развития предприятия на заводе «Светлана» в г. Ленинграде. Начало движения социального планирования. Создание и развитие методологии. Создание ИКСИ АН СССР. Начало подготовки социологов-«прикладников». Исследования В.Я. Ядова и А.Г. Здравомыслова «Человек и его работа». Изучение отношения к труду молодых рабочих</p>
<p><i>Четвертый этап</i> <i>(начало 1970-х – середина 1980-х)</i></p>	<p>Выход работы В.Г. Подмаркова «Введение в промышленную социологию» (1973). Формирование заводской социологии. Поиск статуса заводского социолога. Две концепции относительной роли и функций социологов на предприятии. Самостоятельная социологическая служба (предмет социолога – все сферы социальных отношений) или участие в управлении (задача социолога – подготовка и исполнение управленческих решений). Создание отраслевых социологических центров в промышленности. Социальная паспортизация предприятий. Выход книги Р. Штольберга «Социология труда» (1982)</p>

1	2
Пятый этап <i>(1985–1990)</i>	Горбачевская перестройка. Социальный заказ на «активизацию человеческого фактора производства». Попытки демократизации процессов управления предприятиями. Рост востребованности деятельности промышленных социологов. Попытки создания научных основ управления персоналом. Выход учебников по социологии труда с одноименным названием: Дикарева А.А., Мирская М.И. (1989); Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. (1990)
Постсоветский период Первый, кризисный этап (1991–1999) Второй, восстановительный этап (2000–2012)	<p>Политические реформы. Смена политического режима. Экономический кризис. Разрыв экономических связей и беспрецедентное падение промышленного производства. Полукриминальная приватизация. Коммерциализация социологических исследований, падение интереса к социальным аспектам промышленности. Обслуживание интересов олигархических групп и политехнологов. Изменение структуры исследовательских приоритетов. Обоснование новой системы трудовых ценностей, отвечающих интересам крупных собственников. Манипулирование трудовым поведением. Выход первых постсоветских учебников по социологии труда (1993, Ред. Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, В.В. Щербина; 1999. О.В. Ромашов) Попытки переосмысления научного статуса социологии труда как самостоятельной научной дисциплины (<i>Радаев В.В. Экономическая социология, 1998</i>)</p> <p>Восстановление властных функций государства. Расширение социологических исследований труда. Изучение социальных аспектов формирования рынка труда, становления трудовых отношений в промышленности, социальных аспектов занятости. Принятие нового, рыночного Трудового кодекса (2002). Понижение официального статуса проблем управления трудом (2004). Преобразование Министерства труда и социального развития в департаменты вновь созданного Министерства здравоохранения и социальной защиты (Указ Президента РФ от 09.03.2014).</p> <p>Продолжение дискуссии относительно предмета и статуса социологии труда (Ж.Т. Тошенко, 2005) Воссоздание Министерства труда и социальной защиты (Указ Президента РФ от 21.05.2012 № 636)</p>

Вместе с тем социально-экономическая структура общества достаточно быстро менялась. Постепенно развивалась промышленность, рос,

пусть медленно, новый класс промышленных рабочих, социальное положение которых также требовало внимания. Многие крестьяне одновременно были ремесленниками, в межсезонье пополнявшими ряды городского трудового люда. При этом образованным слоям общества хорошо был известен пример довольно противоречивого развития капитализма в Западной Европе. Поэтому не случайно, что в общественной мысли формируются *две ветви социологии труда* — *аграрная*, представленная многочисленными общинными теориями, и *промышленная*, на первых порах представленная наблюдениями и эмпирическими данными социальной статистики, отражавшей условия труда и быта заводских рабочих.

Промышленная социология как комплекс исследований, теоретических положений, эмпирических и статистических данных зарождается в связи с ростом промышленности и городского трудового населения. Внимание обществоведов обращается к тяжелому положению нового социального класса промышленных рабочих. Наиболее заметная работа в этой области — книга *В. Берви-Флеровского* «Положение рабочего класса в России», освещавшая условия труда, быта и образ жизни работающего населения (в основном крестьянства), основные типы хозяйств на селе.

Началом второго этапа досоветского периода можно считать конец 80-х — начало 90-х годов XIX в., когда появляются заметные работы, посвященные положению фабричных рабочих (Святловский, 1889; Дементьев, 1893). Их появление свидетельствовало об усилении процессов индустриализации и изменявшейся в итоге социальной ситуации. В 1899 г. выходит известная работа В.И. Ленина «Развитие капитализма в России». Автор на основе глубокого анализа добротного статистического материала приводил убедительные свидетельства капитализации аграрного производства и социального расслоения крестьянства, доказывал, в отличие от В. Берви-Флеровского, бесперспективность сельской общины как перспективной формы трудовой организации общества.

В начале XX в. необратимость пути капитализации трудовых отношений в целом в России становится очевидной. Развитие машинного производства находит отражение в различных печатных материалах, в частности в отчетах *фабричных инспекций*, институт которых был создан еще в 1882 г. Благодаря отчетам фабричных инспекций эмпирическая база социологии труда существенно обогащается. В целом *промышленная тема в социологии труда становится доминирующей*, чему способствуют тяжелые условия труда на заводах и фабриках и развитие рабочего движения. Появляются специальные журналы, освещающие разные аспекты труда в промышленности: «Промышленность и здоровье», «Вестник промышленного законодательства и гигиены», «Промышленность и торговля», «Фабрично-заводское

дело». В этих изданиях публикуются результаты быстро растущего числа эмпирических исследований по вопросам организации, условий и охраны труда, заработной платы, стимулирования, найма и трудовых конфликтов.

Обширные эмпирические материалы дают почву для обобщений. Появляются работы, освещающие методологические и методические аспекты эмпирических исследований. Их авторы — В. Дементьев, В. Святловский, Г. Наумов, И. Поплавский, С. Прокопович, П. Тимофеев и др. (Голосенко, 1906). Особое событие — книга К. Пажитнова (Пажитнов, 1906). От одноименной работы Берви-Флеровского ее отличало наличие определенной *социологической концепции социально-трудовых отношений*. Анализируя данные наблюдений и статистики, автор пришел к выводу об их обусловленности социально-классовыми причинами.

Весьма заметным событием в теоретической социологии труда стало появление в 1912 г. *религиозно-философской концепции труда* С. Булгакова, изложенной в его работах «Философия хозяйства» и «Христианская социология». Суть этих работ — в обосновании ведущей роли духовного начала в самом явлении трудовой деятельности по сравнению с ее психофизическими и экономическими аспектами.

Названные и другие публикации, статистические материалы, посвященные проблемам труда в дореволюционной России, нуждаются в новом осмыслении в свете современных задач реформирования экономики.

Второй, советский период развития отечественной социологии труда находится в границах октября 1917-го — августа 1991 г. Этот период российской истории с определенных позиций можно рассматривать как небывалый по историческим масштабам и с точки зрения заявленных целей — как *неудачный социальный эксперимент*, имеющий прямое отношение к центральной проблеме социологии труда — взаимосвязи труда и общества. Суть данного «эксперимента» заключалась в практической проверке теоретической модели принципиально нового общества, главным стимулом развития которого является *свободный труд* и принципиально новые трудовые отношения, основанные на общественной собственности на средства труда и отсутствии эксплуатации трудящихся. В силу известных исторических причин *данный период делится на пять разных по содержанию этапов*.

Первый этап начинается после завершения гражданской войны и социального хаоса 1918—1921 годов. Это, пожалуй, наиболее плодотворный и яркий по своим научным и практическим результатам этап. Его начало связано с НЭПом (1921) и движением за научную организацию труда (НОТ), лидером которого стал выдающийся уче-

ный и организатор науки К.А. Гастев — директор созданного тогда же Центрального института труда (ЦИТ) — идейного, методологического и организационного центра этого движения. В деятельности этого учреждения, филиалы и лаборатории которого были расположены во многих регионах и на предприятиях России, воплотился в жизнь главный принцип НОТовского движения — *тесная взаимосвязь теории и практики*. Причем практика включала в себя не только разработку современных и рациональных приемов труда, но и массовое обучение новым способам выполнения трудовых функций и операций, новым формам организации производства. Гастев *первым* выдвигает идею *социальной инженерии*. Одним из важнейших направлений его деятельности было создание *прикладной социологии труда*. Научная организация труда понималась им как синтез социальных и естественных наук, владеющих методами эксперимента и опирающихся на математику. Гастеву принадлежат идеи создания нового направления прикладной социологии — *социотехники* и методологии инновационной деятельности, социальной диагностики предприятия, актуальные и в наши дни.

НОТовское движение выдвинуло плеяду талантливых ученых, идеи которых не только открыли новые горизонты совершенствования организации труда своих современников, но и не утратили своей актуальности и эвристической ценности в настоящее время. Пионерскими для того времени были взгляды и другого видного деятеля НОТовского движения Н.А. Витке. Например, он считал, что товар не столько вещь, сколько социальное отношение, а *завод рассматривая как систему социальных отношений*. По его мнению, *основной проблемой НОТ* является не столько труд как проблема физическая, сколько *сотрудничество людей как проблема социальной организации*. *Социальная инженерия* как прикладная научная дисциплина должна состоять из двух разделов: *научной организации производственного процесса*, опирающейся на физиологию и психологию, и *научной организации управления*, базой которой служит социальная психология. Предмет первого раздела — *рациональное соединение человека с орудиями труда*; предмет второго раздела — *взаимодействие человека с человеком в трудовом процессе*.

Имена Ф.Р. Дунаевского и П.М. Керженцева — других выдающихся НОТовцев — больше связывают со становлением *науки управления предприятием*. Дунаевский, руководитель Всеукраинского института труда, занимался вопросами рационализации труда и управления, понимая их, прежде всего, как процесс социальный. Он выделил три фазы в организации труда управленческого аппарата и соответствующие им три важнейшие функции управления: *починные* (инициацию), *устроительные* (ординацию) и *распорядительные* (администрацию). П.М. Керженцев, дискутируя с А. Файолем, определил

семь базовых элементов рациональной организации управления предприятием: цель, организационную структуру, персонал, методы руководства, материальные ресурсы, время и контроль.

К огромному сожалению, ЦИТ и система научных организаций, сложившихся на его базе, сеть филиалов и лабораторий была невосполнимо ликвидирована в ходе репрессий 1930-х годов, среди многочисленных жертв которых оказались и лидеры НОТовского движения. Это был второй за советский период тяжелый удар по отечественной социологии труда. Первый (когда в 1922 г. за рубеж были высланы ведущие философы и обществоведы России, представлявшие весь спектр современной общественной мысли) нанес невосполнимый ущерб ее фундаментальной, теоретической базе. Теперь же была разрушена ее прикладная часть. Отлаженный в предыдущие годы поступательный процесс создания научных средств организации труда и управления производством прервался, в то время как на Западе исследования в этой области, особенно прикладные, стремительно расширялись, создавая условия для быстрого роста производительности труда и благосостояния.

В России же ситуация начинает положительно изменяться лишь через 20 лет во время так называемой хрущевской оттепели. С нею связан *второй этап* советского периода развития социологии труда. В контексте ограниченной реабилитации социологии в целом возобновляются и социологические исследования труда. В системе АН СССР создается Институт конкретных социальных исследований (ИКСИ), при котором открывается аспирантура, призванная готовить кадры социологов высшей квалификации. Начинается издание журнала «Социологические исследования».

Новые социологические исследования труда носят преимущественно прикладной характер и связаны с анализом социальных макропроцессов.

Их главная цель — получение эмпирических данных, подтверждающих правильность стратегического курса управления обществом, осуществляемого руководством КПСС. Наряду с этим — подкрепление социальной статистикой базовых идеологических положений о ведущей роли рабочего класса, о сокращении различий между умственным и физическим трудом, между городом и деревней, о превращении труда в высшую ценность и первую жизненную потребность и т.п. Что же касается методов и техники сбора данных и их обработки, то здесь социология ориентируется на современный уровень западной социологии.

Проводится ряд крупных исследований, дающих объемный эмпирический материал по проблемам соотношения рабочего и вне-рабочего времени, культурно-технического уровня рабочего класса, новых форм труда и быта рабочих, соотношения затрат умственного

и физического труда, влияния научно-технического прогресса на содержание труда, динамики структуры мотивов трудовой деятельности. В числе руководителей этих работ — известные ученые, обществоведы А.А. Зворыкин, Г.В. Осипов, И.И. Чангли, М.Г. Иовчук, Л.Н. Коган, Ю.Е. Волков, В.В. Колбановский, С.Ф. Фролов, Ю.Н. Давыдов, А.Г. Здравомыслов, Н.Ф. Наумова, В.А. Ядов.

В середине 1960-х годов ученые Академии науки и вузов начинают работу в промышленности, что можно считать началом *третьего этапа* развития отечественной социологии труда. Наряду с исследованиями общетеоретического характера, все шире проводятся и прикладные, направленные на изучение реальных социальных проблем труда. Они подчинены решению вполне конкретных задач: создания новых, прогрессивных форм организации труда; уменьшения текучести рабочей силы; сокращения числа конфликтов; адаптации молодых рабочих; оптимизации режима рабочего дня (разработка гибких графиков); мотивации труда, профессиональной ориентации и профессионального отбора. На базе этих исследований постепенно складываются научные центры и школы, отличающиеся методическим своеобразием и особой тематической направленностью.

В Ленинграде на заводе «Светлана» успешно проводится *эксперимент по планированию социального развития предприятия*. Его обобщенные теоретические и методологические результаты публикуются в 1966 г. и в последующем основная деятельность социологов в промышленности связана с разработкой планов социального развития предприятий или планов социального развития трудовых коллективов.

Дальнейшая направленность прикладных работ по социологии труда во многом определилась книгой «*Человек и его работа*» (Здравомыслов, Ядов, 2003). В ней изложены результаты исследования, выполненного в середине 1960-х годов под руководством В.А. Ядова с целью изучить отношение к труду молодых рабочих и одновременно эмпирически проверить действие двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга в других социальных условиях. В настоящее время, в изменяющихся макроэкономических и социальных условиях выводы этой работы вновь стали предметом обсуждения и дискуссии (Магун, 1996).

Активизация деятельности социологов 1960-х годов была следствием не только позитивного импульса «хрущевской оттепели», но и курса нового политического руководства страны (Брежнев, 1964), решительно осудившего деятельность Хрущева за *волюнтаризм* (управленческий произвол). Последнему была противопоставлена опора на науку (не только в развитии техники, но и в случае подготовки и принятия государственных экономических, социальных и полити-

ческих решений). При этом вспомнили и сослались на известное высказывание К. Маркса о закономерном *превращении науки в непосредственную производительную силу*. Управление общественными процессами, принятие решений и в этой области должны опираться на достижения и рекомендации социальных наук. Следуя этой логике, приходилось признать необходимость развития этих наук, и прежде всего социологии и экономики.

Это время так называемых косыгинских реформ (по фамилии пользующегося огромным авторитетом профессионала, руководителя правительства А.Н. Косыгина), направленных на увеличение самостоятельности предприятий во многих аспектах их деятельности, в том числе создании собственных фондов социального развития, что стало реальной базой развития социального планирования промышленных предприятий, особенно крупных. Именно в этот период в хозяйственных управленческих структурах всех уровней (начиная с отраслевого и ниже) создаются информационные подразделения: институты, отделы, лаборатории, которые быстро растут за счет разработок по экономической и управленческой проблематике. В 1964 г. создается социологическая лаборатория на Пермском телефонном заводе (по-видимому, под влиянием известного Хоторнского эксперимента, проводившегося на заводах по сборке телефонных аппаратов), на базе которой после накопления определенного организационного и методического опыта создается отраслевой отдел социологии и психофизиологии труда.

Четвертый этап связан с массовым появлением в начале 1970-х годов в структуре отраслевых научно-исследовательских организаций и на крупных предприятиях подразделений социологического и психологического профилей. Начало этого этапа обозначено также публикацией работы В.Г. Подмаркова «Введение в промышленную социологию» (М.: Мысль, 1973), быстро ставшей настольной книгой стремительно растущей армии «заводских социологов», энтузиастов применения методов социологии в практике управления производством. Основной функций заводских социологов и психологов наряду с разработкой плана социального развития становится получение социальной информации не только для управления производством, но также и по заказам партийных и профсоюзных организаций предприятий, осуществлявших соответственно функции идеологического контроля и социального управления в этой сфере.

Одним из основных объективных факторов, стимулирующих развитие прикладной социологии труда, явилась *необходимость совершенствования управления персоналом* предприятий. Она была обусловлена качественными изменениями промышленного потенциала за 20 лет послевоенного периода. В это время промышленность была не только восстановлена, но быстро развивалась на передовой

технической базе, созданной в оборонном комплексе. Оборудование многих, особенно машиностроительных, предприятий существенно модернизировалось и усложнилось. Появились предприятия отраслей принципиально новых так называемых высоких технологий — аэрокосмической, атомной, радиоэлектронной. *Коллективы промышленных предприятий* выросли и количественно, и качественно, приобрели весьма сложную организационную и профессионально-квалификационную структуру, достигли высокого уровня общего и специального образования не только инженерно-управленческого состава, но и рабочих. Управление трудовыми процессами на таких предприятиях было невозможно без достоверной социальной информации, без знания реальных социальных процессов, законов функционирования малых групп и организаций.

Такие предприятия не могли довольствоваться традиционными отделами кадров, занятыми главным образом оформлением приема, увольнений, листков учета, трудовых книжек и тому подобными техническими вопросами. Требовалась новая технология управления персоналом, опирающаяся на социологическую, психологическую и экономическую науки.

Формальное основание создания социологических служб в народном хозяйстве состояло в необходимости разработки и реализации планов *социального развития* предприятий и отраслей, являвшихся обязательной частью государственных планов *развития народного хозяйства*. На большинстве предприятий, в первую очередь крупных, создаются соответствующие подразделения и должности для осуществления функций научной организации труда, включая организационное проектирование, совершенствование методов стимулирования труда и других функций управления персоналом. Наибольшую известность в то время получила деятельность таких «заводских» социологов, как В. Герчиков, Ю. Дуберман, А. Зайцев, Ю. Неймер, Б. Максимов, Л. Меньшиков, В. Новиков, В. Полозов, Г. Черкасов, В. Чичилимов, Я. Эйдельман. Методологическое руководство этой деятельностью осуществляли В.Г. Подмарков, Н.И. Лапин, Ж.Т. Тощенко, Л.Н. Коган, С.Ф. Фролов, Н.В. Андренкова. Параллельно складывались авторитетные региональные социологические школы с собственными идейными и методологическими позициями и тематикой исследований.

Следует отметить, что деятельность социологов и психологов на предприятиях не встречала однозначного отношения. *Во-первых*, она не вписывалась в сложившуюся структурно-функциональную схему управления, в которой, как казалось, все объекты управления и их элементы — вещные, процессуально-технологические и человеческие — рационально упорядочены и закреплены за соответствующими субъектами управления. Многие директора предприятий просто

мирились с деятельностью социологов как неизбежным злом, очередной выдумкой партийных начальников. Их волновали больше своевременность поставок сырья и комплектующих изделий, отношения со смежниками, вопросы оперативного управления производством. *Во-вторых*, сложившаяся система разделения труда «наука — техника — производство» исключала проведение каких-либо исследований на производстве. Поэтому появление на заводе ученого из академического или отраслевого института, работающего на договорной основе, было более приемлемо, нежели создание особого исследовательского подразделения в своей структуре.

Эти обстоятельства породили небесполезную дискуссию о функциях и месте социологов на предприятии, продолжавшуюся до середины 1980-х годов. (Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, В.Г. Подмарков, О.Н. Шкартан, В.В. Щербина и др.). Она побудила ученых и руководителей предприятий глубже вникнуть в проблемы предприятия как *социальной организации* и более четко обозначить сферу предметной деятельности социолога и других специалистов «человеческого» профиля на предприятии. Кроме того, яснее вырисовались функции и предмет академической социологии труда, а также теоретические вопросы организации управления предприятием как целостной системой.

Вопрос о месте социологов и психологов в структуре управления предприятием — по существу, вопрос об организационных формах применения теоретических и прикладных знаний соответствующих наук и в управлении производством — решился «сам собой» на последнем, современном этапе развития социологии труда.

Середина 1980-х годов — начало горбачевской перестройки и *заключительного, пятого этапа* советского периода развития социологии труда. В это время деятельность социологов, работающих в промышленности, стала заметно более востребованной. Этому способствовали несколько обстоятельств. *Во-первых*, существенно выросшая квалификация и значительный практический опыт. *Во-вторых*, усложнение задач управления персоналом предприятий. *В-третьих*, появление принципиально новых социотехнических задач, связанных с реальной демократизацией управления, созданием СТК (советов трудовых коллективов) и началом предпринимательской деятельности кооперативов. *В-четвертых*, необходимость реализации официально провозглашенной политики «активизации человеческого фактора и демократизации управления». *В-пятых*, появление принципиально нового, частного заказчика социологических исследований.

Третий, постсоветский, период развития отечественной социологии труда приходится на «лихие» 1990-е годы — начало XXI в. Он отмечен

кризисом традиционной заводской социологии, обусловленным, прежде всего, катастрофическим свертыванием промышленного производства и фактически полным прекращением финансирования академической и вузовской науки. С другой стороны, начался процесс *коммерциализации деятельности социологов*, формирования рынка социологических услуг, востребованных главным образом в политике и распределительной сфере экономики. Активность прикладных социологов в основном переключается на обслуживание интересов субъектов политики и рекламной деятельности. Значительно расширилась деятельность социологов в качестве консультантов по управлению. Одна из относительно новых сфер деятельности социологов, не имеющая прямого отношения к социологии, но требующая определенных знаний в этой области, — социальная работа. Вопросы, связанные с сущностью этой важной области профессиональной деятельности, ее проблемами и организацией, составили содержание соответствующих специальных учебных изданий (Тетерский, 2001). Вместе с тем социальные проблемы труда, как и сама трудовая деятельность, сами по себе никуда не исчезли. Их просто перестали замечать в реальном объеме, так как появился новый заказчик с принципиально иным социальным восприятием проблем труда как второстепенных и легко решаемых путем увольнения неугодных. Снижение числа социологов, занимающихся трудовой тематикой, — явление, безусловно, временное или кажущееся в связи с переименованием предмета исследования в *экономическую социологию*. Всегда существует соблазн не замечать проблему вместо того, чтобы ее решать. Как правило, этот соблазн тем сильнее, чем меньше исторический опыт и ниже уровень управленческой квалификации заказчика.

Тем не менее институционализация рыночных регуляторов производства должна способствовать изменению иерархии социальных проблем труда, привлекающих внимание как исследователей, так и заказчиков, в сторону ее большего соответствия реальным социально-политическим и социально-экономическим условиям. В частности, представляется, что объективные потребности развития экономики и общества должны выдвинуть в число первоочередных социальные проблемы трудовых отношений. Речь идет о наполнении реальным содержанием (с учетом отечественной специфики) концепции трипартизма и становлении института социального партнерства, освоении новых идентичностей и социальных ролей наемными работниками и профсоюзами, трудовых конфликтах, формах и способах их разрешения, занятости и безработице, рабочем движении. В иную плоскость должна перейти проблема отчуждения труда и рабочей солидарности. При этом сохраняется актуальность и традиционных вопросов социологии труда: изменения трудовых ценностей общества; стимулирования и мотивации труда; участия

наемных работников в управлении и прибыли. Приведенные ниже, данные анализа видения актуальных социальных проблем труда руководителями кадровых служб и социологами говорят о большой сложности и противоречивости процессов социально-трудовой жизни общества.

Названные проблемы составляют лишь часть широкой совокупности социальных проблем труда, с которыми повседневно имеют дело федеральные и местные органы управления, предприниматели и службы управления персоналом предприятий, функционирующих в современных российских условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко. М.: Изд-во МГУ, 1993.
2. Кравченко А., Шербина В. Социология труда и производства. В кн.: Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. 2 изд., перераб. и доп. М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. С. 211–240.
3. Медушевский А.Н. История русской социологии. М.: Высшая школа, 1993.
4. Святловский В.В. Фабричный рабочий. Варшава, 1889.
5. Дементьев Е. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. СПб., 1893.
6. Голосенко И.А. Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX в. // Социологические исследования, 1984. № 2.
7. Оксидов К.Э. Пути совершенствования кадровой и социологических служб // Социологические исследования, 1983. № 3.
8. Пажитнов К. Положение рабочего класса в России. СПб. 1906.
9. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР: Учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003.
10. Тетерский С.В. Введение в социальную работу: Учебное пособие. М.: Академический Проект, 2001.
11. Козлов А.А., Иванова Т.Б. Практикум социального работника. Ростов н/Д: Феникс, 2001.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ДИСКУССИИ

1. Кто был первым ученым, исследовавшим социальные проблемы труда в России?
2. Какие проблемы составили предмет социологии труда в советское время?
3. Как повлияли на развитие социологии труда в России экономические и политические реформы 1990-х годов?
4. Что характерно для взглядов античных мыслителей на труд?
5. В чем состоит суть взглядов на труд в протестантской этике?
6. Какие проблемы составляли предмет исследований «заводских социологов»?
7. Назовите основные различия процессов возникновения и развития социологии труда на Западе и в России.

1.3. АКТУАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА

Актуальные социальные проблемы труда служат основным фактором, стимулирующим социологические исследования сферы труда, и, благодаря их результатам, — развитие социологии труда в целом. Под социальными проблемами труда понимаются острые, нуждающиеся в неотложном решении, жизненные противоречия, порождаемые отношениями между людьми по поводу их участия в труде как общественном процессе производства предметов потребления и благ различного свойства. По мере роста и усложнения общественного производства, увеличения разнообразия и качества потребностей членов общества происходит закономерное усложнение отношений между индивидуальными и коллективными субъектами трудового процесса. Названные противоречия, характерные для данного исторического времени, составляют круг актуальных социальных проблем труда.

Социология труда — наука о труде, рассматриваемом прежде всего в качестве социального (общественного) феномена, или наука об общественном труде. С формально-логической стороны это означает, что *объектом* социологии труда является трудовая деятельность, а *предметом*, отличающим социологию труда от других наук, изучающих труд, — общественная сущность трудовой деятельности. Другими словами, социология труда стремится ответить на вопрос: «Что представляет собой труд как общественное явление?». Или: «В чем проявляются социальные свойства труда? В чем состоит его социальная сущность?». В первом приближении на два последних вопроса можно ответить, что социальная сущность и социальные свойства труда проявляются в его взаимосвязях с общественной жизнью. Связи труда с общественной жизнью наиболее зримо можно представить, если обратить внимание на то, что именно труду люди посвящают основную часть своей сознательной активной жизни. Из всех занятий, поглощающих время трудоспособных членов общества, труд и связанные с ним формы общественной жизни, безусловно, занимают лидирующее место. На этой же позиции он находится по своим социальным результатам, по силе влияния, которое он оказывает на структурные и динамические свойства общественной жизни. Именно с этим влиянием связаны актуальные социальные проблемы труда.

Актуальные социальные проблемы труда как предмет социологии труда. Актуальные социальные проблемы труда как феномен общественной жизни существовали, существуют и будут существовать независимо от степени интереса и внимания к ним со стороны социологии. Однако, оказавшись в поле зрения социологов, будучи описанными, осмысленными и зафиксированными в виде опреде-

ленных социологических понятий, они образуют предметную область социологии труда, выступая в форме значимой части социологического знания. История социологии труда говорит о том, что ее предметная область подвержена изменениям, поскольку составляющие ее понятия выступают в качестве отражения трудовой составляющей общественной жизни, которая непрерывна по своей сути, и это свойство проявляется в непреходящем характере изменений и появлении связанных с ними социальных проблем. В той мере, в какой меняются характер общественной трудовой жизни и социальные проблемы труда, изменяется и предметная область социологии труда, фиксируемая в социологических понятиях. Другими словами, исследователь социальных проблем труда имеет дело, во-первых, с реально наблюдаемыми, актуальными проблемами, характерными для данной сферы общественной жизни, и, во-вторых, с проблемами, отраженными в теоретической понятийной форме. Последние наполняют и пополняют традиционное предметное содержание социологии труда, то есть круг теоретических и практических задач, решаемых данной социологической наукой с момента ее зарождения и приобретения самостоятельного статуса. Соответственно, он решает два класса научных задач: а) наблюдения за состоянием реальной трудовой жизни общества и фиксации наиболее значимых социальных проблем труда и б) соотнесения выявленной картины с концептуально-понятийной матрицей социальных проблем труда, сложившейся к данному моменту времени (рис. 1.1).

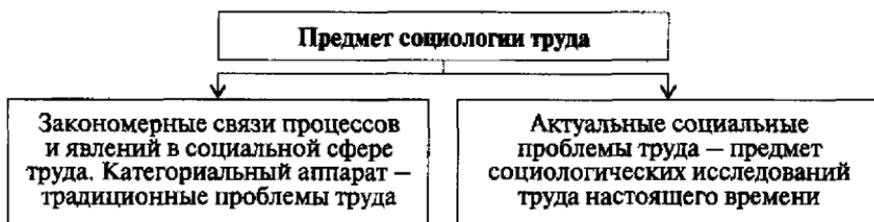


Рис. 1.1. Упрощенная структура предмета социологии труда

Оба класса задач тесно взаимосвязаны. Эта взаимосвязь проявляется в том, что они решаются с помощью научных исследований и других познавательных средств — специальных социологических теорий, понятийного аппарата и методов, которые, в свою очередь, являются научными результатами предшествующей аналитической работы социологов, теоретических построений, сбора и анализа эмпирических данных, отражающих реальности соответствующей исторической эпохи.

Актуальные социальные проблемы социологии труда фиксируются в тематике и содержании социологических исследований труда,

проводимых в настоящее время и отражающихся на страницах научной периодики, в монографиях и публичных дискуссиях по социальным проблемам труда, затрагивающим социальные интересы больших масс людей, время от времени появляющихся в СМИ.

Однако острота социальных проблем труда проявляется не только в форме повышенного интереса к ним социологов, политиков и журналистов, ученых-обществоведов других специальностей. Более серьезны по своим последствиям для хода общественной жизни массовые социальные действия конфликтного характера, забастовки, стачки, локауты, протестные движения и т.п. Собственно, возникновение социологии труда и приобретение этой наукой самостоятельного статуса были непосредственно связаны и стали откликом обществоведческого сообщества на остроконфликтный в своей сущности процесс индустриализации, захвативший страны Западной Европы и США в XIX в. и позднее. Сила и размах этого перманентного социального конфликта определялись не столько масштабами индустриализации, сколько массовым характером игнорирования работодателем-капиталистом социальных потребностей и интересов нового, молодого общественного класса — индустриальных рабочих. Противостоящий ему класс капиталистов тоже был молодым и, как следствие, социально незрелым. Однако в отличие от рабочих он обладал лучшей организацией, позволившей поставить себе на службу институт политической власти. Связь зарождения социологии труда с острыми социальными конфликтами, порожденными индустриализацией, получила отчетливое и ясное отражение в первоначальном названии социологии труда как *индустриальной социологии*.

В истории социологии изучение социальных проблем труда происходило по двум качественно разным, но одинаково важным направлениям, питающим друг друга, — *эмпирическому* и *теоретическому*. Первое характеризовалось сбором фактических материалов, посвященных описанию быта рабочих (см. ниже), второе — теоретическим осмыслением труда как социального феномена в рамках общего формирующегося социологического знания. Результатом эмпирических исследований было накопление нуждавшегося в осмыслении огромного массива фактических данных, содержащихся в многочисленных описаниях образа жизни трудовой части населения. Итогом теоретического анализа — формирование собственного предмета социологии труда в виде поля изучаемых ею проблем и соответствующего категориального аппарата (системы ключевых понятий), отражающего закономерные связи процессов и явлений в социальной сфере труда (см. рис. 1.1).

Актуальные социальные проблемы труда как предмет управления. Актуальные социальные проблемы труда — проблемы, непосредственно затрагивающие жизненные интересы членов данного общества,

связанные с возможностью работы (участия в общественном труде), обеспечивающей удовлетворение биологических, социальных и духовных потребностей. Для граждан сегодняшней России состав социальных проблем труда обусловлен болезненными процессами трансформации общества, связанными со сменой субъектов политической и экономической власти и последовавшей за этими событиями приватизацией собственности на орудия и средства производства, ранее юридически формально находившиеся (за относительно небольшим исключением) в общественной, а фактически – в государственной собственности.

В сфере труда социальная составляющая этих процессов связана с заменой централизованного государственного управления общественным производством и распределением общественных благ на механизмы рыночного регулирования. Она определилась резким сдвигом отраслевых пропорций занятости и структуры трудовых ценностей населения. При этом, с одной стороны, произошла массовая ликвидация рабочих мест в отраслях материального производства, науки, профессионального образования, в вооруженных силах и др., с другой – появилось большое число рабочих мест в сфере распределения, в торговле и финансах. Как следствие, перестали быть востребованы многие виды квалифицированного труда, свойственные реальному сектору экономики, резко упал спрос на профессиональное естественнонаучное и техническое образование. Прежнее законодательство о труде, безусловно гарантировавшее занятость, юридически отменено не было, но фактически перестало действовать. Возникла угроза массовой безработицы, смягчавшаяся в известной мере за счет сохранения рабочих мест, занимаемых работниками, которым месяцами не выплачивалась заработная плата. Приватизация нанесла серьезный удар по социальной инфраструктуре предприятий (табл. 1.3) и занятости в этой сфере, который до настоящего време-

Таблица 1.3

Деградация социальной инфраструктуры предприятий

Наименование показателя	Наименования объектов и отраслей социальной сферы, содержащихся предприятиями				
	Жилье	Медицинские услуги	Детские сады	Дома отдыха, санатории	Другое
1	2	3	4	5	6
Число предприятий (% от опрошенных) в 1990 г.	78,5	76,7	69,8	38,2	84,4

Окончание табл. 1.3

1	2	3	4	5	6
Из них:					
передали все объекты	57,4	22,6	88,5	54,2	55,4
в 2002 г. имели объекты, построенные после 1990 г.	15,1	—	2,0	14,7	17,6
предоставляли услуги в 2003 г. в разных формах,	55,7	90,8	26,0	73,3	76,5
В том числе:					
содержат объекты на балансе	34,2	67,1	10,4	20,8	76,5
поддерживают объекты, переданные муниципалитету	5,0	4,0	6,7	0,3	—
оказывают финансовую поддержку работникам на приобретение услуг	22,0	42,1	8,9	58,7	—
оказывают поддержку в другой форме	11,7	8,2	3,0	4,5	—

Источник: Проект «Инфраструктура и социальная сфера российских предприятий», выполненный ЦЭФИР в 2003 г. (Лазарева, 2004).

ни не компенсирован симметричными позитивными изменениями за счет создания муниципальных предприятий, предоставляющих аналогичные услуги в прежнем объеме и качестве. Всем известен дефицит доступных мест в детских дошкольных учреждениях и базах летнего отдыха.

С начала 2000-х годов ситуация в экономике в целом стала меняться к лучшему. Параллельно произошли существенные перемены в оценках актуальности социальных проблем труда субъектами социального менеджмента на уровне предприятий, зафиксированные социологами (Башмаков, 2005).

Приступающим к изучению социологии труда полезно познакомиться с видением актуальных социальных проблем труда и их трансформацией, происшедшей в течение более чем десяти пореформенных лет (1990–2003), практиков социального менеджмента. Такую возможность дают аналитические материалы, отражающие

результаты опроса руководителей кадровых служб предприятий Москвы (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Изменения оценок относительной актуальности и важности исследования социальных проблем труда с 1990 по 2003 г.
(по данным В.И. Башмакова)

Проблемы	Ранговое место		Индекс сдвига*	Баллы		Индекс сдвига*
	1990 г.	2003 г.		1990 г.	2003 г.	
1	2	3	4	5	6	7
Стимулирование труда	1	1	0	9,3	9,3	0
Мотивация труда	14–16	2	+15	8,1	9,1	1
Профессиональный отбор и расстановка кадров	2	3–4	-1,5	9,3	8,8	-0,5
Текучесть кадров	40	3–4	+36,5	3,7	8,8	5,1
Условия труда	10–12	5	+6	8,4	8,75	0,35
Профессиональное обучение кадров	5–6	6	-0,5	8,9	8,6	-0,3
Трудовая адаптация работников	29	7	+22	6,5	8,4	1,9
Социально-психологический климат коллектива	14–16	8	+7	8,1	8,2	0,1
Формирование трудового коллектива	8–9	9	-0,5	8,6	7,9	-0,7
Социальное обслуживание работников на производстве	24–25	10	+14,5	7,0	7,8	0,8
Трудовые конфликты	32	11–13	+20	6,1	7,7	1,6
Социальная защита работников	18–19	11–13	+5,5	7,6	7,7	0,1
Информированность коллектива	7	11–13	-5	8,7	7,7	-1
Профессионально-должностное продвижение работников	13	14	-1	8,3	7,5	-0,8
Социальные аспекты внедрения новой техники и технологии	26–27	15	+10,5	6,7	7,4	0,7
Социальные проблемы выхода на пенсию	8–9	16	-7,5	8,6	7,2	-1,4

Продолжение табл. 1.4

1	2	3	4	5	6	7
Отношение к труду	35	17-19	+17	5,1	7,0	1,9
Социальные аспекты экономических и организационных нововведений	3	17-19	-15	9,1	7,0	-1,9
Техническое творчество рабочих	34	17-19	+16	5,6	7,0	1,4
Стабилизация коллектива	10-12	20	-9	8,4	6,8	-1,6
Жизненные условия работников	4	21	-17	9,0	6,7	-2,3
Планирование социального развития	5-6	22-24	-17,5	8,8	6,6	-2,2
Социальные аспекты труда молодежи	24-25	22-24	+1,5	7,0	6,6	-0,4
Семья и работа	28	22-24	+5	6,6	6,6	0
Культура труда	14-16	25	-10	8,1	6,5	-1,6
Социальная инфраструктура предприятия	10-12	26-27	-15,5	8,4	6,3	-2,1
Высвобождение и трудоустройство работников	20	26-27	-6,5	7,4	6,3	-1,1
Общественное мнение в коллективе	21	28-29	-7,5	7,3	6,1	-1,2
Трудовая мораль	22-24	28-29	-4,5	7,1	6,1	-1
Демократизация производства	33	30	+3	6,0	6,0	0
Организация досуга работников	30-31	31	-0,5	6,4	5,8	-0,6
Социальные проблемы труда женщин-работниц	22-23	32	-10,5	7,1	5,75	-1,35
Наставничество	39	33	+6	4,3	5,7	1,4
Социальная активность работников	18-19	34	-15,5	7,6	5,6	-2
Воспитательная работа на предприятии	38	35	+3	4,6	5,3	0,7
Социальное партнерство	-	36	-36	-	5,25	5,25
Бригадная организация труда рабочих	41	37-39	+3	3,3	5,1	1,8
Социальные проблемы взаимодействия с внешними организациями	30-31	37-39	-7,5	6,4	5,1	-1,3

1	2	3	4	5	6	7
Служба социального развития	26–27	37–39	–11,5	6,7	5,1	–1,6
Оценка уровня социального развития коллектива	17	40	–23	7,7	4,7	–3
Производственное самоуправление	26	41	–15	4,7	4,5	–0,2
Профсоюзы на предприятии	–	42	–42	–	4,4	4,4
Иностранцы рабочие	42	43	+1	2,7	4,25	1,55
Работа общественных организаций на предприятии	37	44	–7	4,7	4,17	–0,53

* Расчет автора на основе материалов: Башмаков, 2005.

О степени и направлениях изменений значимости социальных проблем труда позволяет судить *индекс сдвига* величины ранга – разности и знака изменения величин старого и нового ранга (столбец 4). Величина индекса сдвига ранга отражает качественные перемены, происшедшие в социальной сфере труда, и их восприятие руководителями кадровых служб. Вместе с тем величина индекса сдвига в каждом отдельном случае характеризует «градус» проблемы, обусловленный резким повышением (знак «+») или, напротив, снижением («знак «–») ее актуальности. В частности, сравнивая величины и знаки индексов (табл. 1.5), можно увидеть, что наиболее резко выросла актуальность проблем: *текучести кадров* (на 36,5 пункта), *трудовой адаптации работников и социально-психологического климата коллектива* (22), *трудовых конфликтов* (20), *отношения к труду* (17), *технического творчества рабочих* (16), *мотивации труда* (15), *социального обслуживания работников на производстве* (14), *социальных аспектов внедрения новой техники и технологии* (10,5).

Существенно снизилась значимость проблем: *профсоюзов на предприятии* (–42), *социального партнерства* (–36), *планирования социального развития* (–17,5), *жизненных условий работников* (–17), *социальной инфраструктуры предприятия, социальной активности работников* (–15,5), *социальных аспектов экономических и организационных нововведений, производственного самоуправления* (–15), *службы социального развития* (–11,5), *социальных проблем труда женщин-работниц* (–10,5), *культуры труда* (–10), *стабилизации коллектива* (–9).

Таблица 1.5

**Поляризованная ранговая шкала изменений актуальности
отдельных социальных проблем труда**

Проблема	Индекс сдвига* величины ранга	Индекс сдвига* величины балла
1	2	3
Текучесть кадров	+ 36,5	5,1
Трудовая адаптация работников	+22	1,9
Социально-психологический климат коллектива	+22	0,1
Трудовые конфликты	+20	1,6
Отношение к труду	+17	1,9
Техническое творчество рабочих	+16	1,4
Мотивация труда	+15	1
Социальное обслуживание работников на производстве	+14,5	0,8
Социальные аспекты внедрения новой техники и технологий	+10,5	0,7
Наставничество	+6	1,4
Социальная защита работников	+5,5	0,1
Семья и работа	+5	0
Бригадная организация труда рабочих	+3	1,8
Воспитательная работа на предприятии	+3	0,7
Демократизация производства	+3	0
Социальные аспекты труда молодежи	+1,5	-0,4
Иностранцы рабочие	+1	1,55
Стимулирование труда	0	0
Профессиональное обучение кадров	-0,5	-0,3
Организация досуга работников	-0,5	-0,6
Формирование трудового коллектива	-0,5	-0,7
Профессионально-должностное продвижение работников	-1	-0,8
Профессиональный отбор и расстановка кадров	-1,5	-0,5
Трудовая мораль	-4,5	-1
Информированность коллектива	-5	-1
Условия труда	-6	0,35
Высвобождение и трудоустройство работников	-6,5	-1,1

Продолжение табл. 1.5

1	2	3
Работа общественных организаций на предприятии	-7	-0,53
Общественное мнение в коллективе	-7,5	-1,2
Социальные проблемы взаимодействия с внешними организациями	-7,5	-1,3
Социальные проблемы выхода на пенсию	-7,5	-1,4
Стабилизация коллектива	-9	-1,6
Культура труда	-10	-1,6
Социальные проблемы труда женщин-работниц	-10,5	-1,35
Служба социального развития	-11,5	-1,6
Производственное самоуправление	-15	-0,2
Социальные аспекты экономических и организационных нововведений	-15	-1,9
Социальная активность работников	-15,5	-2,0
Социальная инфраструктура предприятия	-15,5	-2,1
Жизненные условия работников	-17	-2,3
Планирование социального развития	-17,5	-2,2
Оценка уровня социального развития коллектива	-23	-3
Социальное партнерство	-36	5,25
Профсоюзы на предприятии	-42	4,4

Общий результат изменения рейтинговой структуры актуальных социальных проблем труда как предмета управления представлен ниже (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Изменение структуры рейтинга

10 наиболее актуальных социальных проблем труда	10 наименее актуальных социальных проблем труда
1	2
<i>стимулирование труда, мотивация труда, профессиональный отбор и расстановка кадров, текучесть кадров, условия труда,</i>	<i>профсоюзы на предприятии, социальное партнерство, оценка уровня социального развития коллектива, планирование социального развития, жизненные условия работников,</i>

1	2
<i>профессиональное обучение кадров, трудовая адаптация работников, социально-психологический климат коллектива, формирование трудового коллектива, социальное обслуживание работников на производстве</i>	<i>социальная инфраструктура предприятия, социальная активность работников, социальные аспекты экономических и организационных нововведений</i>

Следует отметить нулевое значение индекса сдвига проблемы *стимулирования труда*, занимающей неизменно первое ранговое место.

Наряду с этим обращает внимание несовпадение рейтинговых показателей, величин и знаков индекса сдвига, о котором позволяют судить данные, содержащиеся в табл. 1.7 и 1.8.

Таблица 1.7

**Ранговые значения и величины индексов сдвига
10 наиболее актуальных социальных проблем труда**

Проблемы	Ранги	Индекс сдвига
Стимулирование труда	1	0
Мотивация труда	2	15
Профессиональный отбор и расстановка кадров	3–4	–1,5
Текучесть кадров	3–4	36,5
Условия труда	5	6
Профессиональное обучение кадров	6	–0,5
Трудовая адаптация работников	7	22
Социально-психологический климат коллектива	8	22
Формирование трудового коллектива	9	–0,5
Социальное обслуживание работников на производстве	10	14,5

Таблица 1.8

**Ранговые значения и величины индексов сдвига
10 наименее актуальных социальных проблем труда**

Проблемы	Ранги	Индекс сдвига
1	2	3
Работа общественных организаций на предприятии	44	–42
Иностранцы рабочие	43	1
Профсоюзы на предприятии	42	–42
Производственное самоуправление	41	–15

1	2	3
Оценка уровня социального развития коллектива	40	-23
Служба социального развития	37-39	-11,5
Социальные проблемы взаимодействия с внешними организациями	37-39	-7,5
Бригадная организация труда рабочих	37-39	+3
Социальное партнерство	36	-36
Воспитательная работа на предприятии	35	+3

Проблемы, характеризующиеся относительно небольшой величиной индекса сдвига, образуют стабильное ядро, внутри которого выделяются две принципиально различные группы: устойчиво *актуальные* и устойчиво *малоактуальные*. В первую группу входят: *стимулирование труда, профессиональный отбор и расстановка кадров, профессиональное обучение кадров, условия труда*. Это проблемы, по существу, представляющие собой набор традиционных функций кадрового менеджмента. Во вторую группу входят три проблемы – *иностранцы рабочие, бригадная организация труда рабочих и воспитательная работа на предприятии*. Показательно, что в число лидеров низкорейтинговой группы вошли социальные проблемы регулирования трудовых отношений, свойственные рыночной экономике, такие как *социальное партнерство, профсоюзы на предприятии, производственное самоуправление и иностранцы рабочие*. Вывод, который можно отсюда сделать, состоит в психологической неготовности кадрового менеджмента к работе в рыночных условиях, а также в несоответствии существующего уровня развития трудовых отношений этим условиям. В пользу последнего предположения говорит резкий подъем проблемы *трудовых конфликтов* с 32-е на 11-е и проблемы *трудовой адаптации* с 29-е на 7-е ранговые места.

Актуальные социальные проблемы труда как предмет прикладных социологических исследований.

Результаты опроса менеджеров по персоналу, рассмотренные выше, фиксируют сдвиги в иерархии социальных проблем труда, характерные для уровня внутриорганизационных трудовых отношений. Возможность их социологической интерпретации имеет известные границы, обусловленные спецификой профессии, субъективностью и неопределенностью индивидуальных смыслов, вкладываемых этими респондентами в одинаковые названия проблем. Лексика менеджеров, в т.ч. менеджеров по персоналу, может отличаться по смыслу и составу от терминологии, принятой в среде профессиональных социологов и психологов.

Более полное представление о круге вопросов, характеризующих предметное поле актуальных социальных проблем труда в более широком диапазоне, включающем как микро-, так и макроуровень трудовых отношений, позволяет получить обзор тематики и краткий анализ содержания социологических статей, опубликованных с 1993 по 2010 гг. в авторитетном российском социологическом журнале «Социальные исследования» («СоцИс»).

Анализ 225 статей, посвященных результатам социологических исследований труда, из которых подавляющая часть помещена в рубрике «Социология труда», остальные – в рубрике «Экономическая социология» и др., дает информацию о процессах формирования и составе субъектов трудовых отношений, их предмете, характере, типах и социальных процессах, связанных с их изменением в течение анализируемого отрезка времени. Как известно, данный период характеризовался процессами легитимации социальных институтов, составляющих основу и неотъемлемую часть современной рыночной экономики: частной собственности, предпринимательства, рынка труда, свободного найма, узаконенной безработицы и др. Эти процессы оказали и продолжают оказывать сильное влияние на содержание и характер социальных процессов в сфере труда. Например, возникли новые социальные категории и группы, являющиеся коллективными и индивидуальными субъектами рыночных трудовых отношений: предприниматели, наемные работники, официальные и неофициальные безработные, а также лица, занятые в теневой экономике. Причем эти группы сами по себе, как правило, неоднородны, обладают существенной социальной дифференциацией. Произошли радикальные сдвиги в статусе наемных работников, оказавшихся (в результате приватизации предприятий и сокращения государственных социальных гарантий) на нижних ступенях социальной иерархии. По этой же причине значительно снизился социальный статус работников интеллектуального труда (ученых, инженеров, преподавателей вузов), пенсионеров и других социально уязвимых групп и категорий населения. Все эти и другие болезненные процессы составили обширное поле актуальных социальных проблем труда, ставших предметом социологического анализа. Назовем лишь укрупненные группы актуальных социальных проблем труда из-за ограниченного объема пособия. Во-первых, всю совокупность актуальных проблем труда можно объединить под одним общим названием: «проблемы социальных изменений в сфере труда трансформирующегося российского общества». Во-вторых, актуальные социальные проблемы труда группируются в следующие десять направлений (табл. 1.9):

- формирование новых субъектов и форм трудовых отношений;

- процессы структуризации новых трудовых отношений, основанных на институтах предпринимательства и частной собственности на средства производства;
- новые социально-трудовые общности и самоидентификация субъектов трудовых отношений;
- формирование новых социальных механизмов регулирования трудовых отношений (ценностей, социальных институтов и социального контроля);
- регионализация и отраслевая дифференциация социальных проблем труда;
- социальная дифференциация социальных проблем труда;
- адаптационные процессы в сфере труда;
- перевод в «тень» трудовых отношений;
- нелегитимные трудовые практики;
- детерминация социальных процессов в сфере труда.

Таблица 1.9

**Актуальные социальные проблемы труда
как предмет социологических исследований**

Тематические группы актуальных социальных проблем труда в современном российском обществе	Примеры социологических исследований. Конкретизация предмета исследований
1	2
Формирование новых субъектов и форм трудовых отношений	<p>Российский предприниматель: штрихи к портрету (<i>Перепелкин О.В.</i>)</p> <p>Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой (<i>Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.</i>)</p> <p>Социальное самочувствие рабочих (<i>Бессокирная Г.П.</i>)</p> <p>Протестное движение рабочего класса (<i>Каца А.М.</i>)</p>
Процессы структуризации новых трудовых отношений, основанных на институтах частной собственности на средства производства и предпринимательства	<p>Об изменении статуса рабочих на предприятии (<i>Борисов В.А., Козина И.М.</i>)</p> <p>Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководителем (<i>Темницкий А.Л.</i>)</p> <p>Социальное партнерство на промышленных предприятиях (<i>Ахмадинуров Р.М., Исполова С.Н.</i>)</p>
Новые социально-трудовые общности и самоидентификация субъектов трудовых отношений	<p>Деловая женщина в экстремальных ситуациях (<i>Чирикова А.Е.</i>)</p> <p>Российские директора и региональная власть. Поиск оптимальной модели взаимодействия (<i>Чирикова А.Е.</i>)</p>

1	2
	<p>Рабочие как акторы процесса трансформации (Максимов Б.И.) Коллективистские организации и практики трудового поведения (Темницкий А.Л.) Фрилансеры на российском рынке труда (Стребков Д.О., Шевчук А.В.)</p>
<p>Формирование новых механизмов регулирования трудовых отношений (ценностей, социальных институтов и контроля)</p>	<p>Ценностно-мотивационные доминанты российских предпринимателей (Душацкий Л.Е.) Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях (Бочаров В.Ю.) Работа в жизни россиян (Аникин В.А.) Забастовки в современной России (Козина И.М.) Динамика ценности и мотивов труда (2000–2007) (Бессокирная Г.М.)</p>
<p>Регионализация и отраслевая дифференциация социальных проблем труда</p>	<p>Социальные характеристики трудовой занятости в регионе (Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д., Орехова И.М., Черевко Ю.) Проблема мотивации и удовлетворенности трудом работников АПК (Климычев В.И., Смирнова А.П.) Социальная динамика безработицы в Москве (Карташов С.А., Дановский С.Л.) Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление (Князев В.Н., Лукин В.В., Самоделов В.Г., Дедков А.К.) Отток кадров из российской науки: выигрыш или проигрыш? (Наумова Т.В.) Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства (Салахутдинова Р.Р.)</p>
<p>Социальная дифференциация социальных проблем труда</p>	<p>Вытесняющая вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) (Попова И.И.) Стилевые стратегии занятости и их гендерные особенности (Омельченко Е.Л.) Гендерные стратегии безработных (Козина И.М.) Мотивы студенческой занятости (Ворона М.А.)</p>
<p>Адаптационные процессы в сфере труда</p>	<p>Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации (Демин А.Н., Попова И.И.)</p>
<p>«Теневизация» трудовых отношений</p>	<p>«Серая» экономика: масштабы развития и влияние на массовое сознание (Бойков В.Э.) Становление институтов теневой экономики в постсоветской России (Косалс Л.Я., Рывкина Р.В.)</p>

1	2
Нелегитимные трудовые практики	Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России (<i>Заславская Т.И., Шабанова М.А.</i>) Воровство и льготы в структуре трудового поведения (<i>Захаров Н.А.</i>)
Детерминация социальных процессов в сфере труда	Занятость и безработица в условиях рыночной модернизации (<i>Соколова Г.Н.</i>) Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации (<i>Максимов Б.И.</i>)

Включение в исторический раздел главы, посвященной актуальным социальным проблемам труда, объясняется в основном тремя соображениями. *Первое* состоит в стремлении показать, с одной стороны, наличие тесной связи между традиционными и сегодняшними проблемами труда, ставшими предметом интереса социологов, с другой — безусловное своеобразие сегодняшних проблем, обусловленное особенностями исторического момента, переживаемого страной, в которой они живут, решая при этом свои профессиональные задачи. *Второе* заключается в особом значении актуальных проблем труда как объективной, фактологической и динамической составляющих предмета исследований социологии труда. Изучение актуальных социальных проблем труда способствует нахождению наиболее приемлемых в настоящих общественных условиях способов их решения и тем самым стимулирует развитие социологии труда и социологического знания в целом. В свою очередь, практика социального управления, опирающаяся на социологические исследования проблем труда, точнее, результаты подобной практики и их систематический анализ служат эмпирической базой для уточнения и пополнения понятийного аппарата, для дальнейшего развития теоретического фундамента социологии труда и социологии в целом. *Третье* основано на предположении, что начало изучения социологии труда со знакомства с актуальными социальными проблемами труда должно способствовать лучшему усвоению теоретических и методологических вопросов данной дисциплины, ее структуры, понятийного аппарата и методов исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Лазарева О.В.* Социальная сфера российских предприятий: что изменилось за годы реформ? М.: Изд-во ГУ–ВШЭ, 2004.
2. *Башмаков В.И.* Изменения в экспертных оценках актуальности исследования социальных проблем труда // Социологические исследования, 2005. № 5.

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ДИСКУССИИ

1. Чем определяются характер сдвигов и фактический состав актуальных социальных проблем труда?
2. Как связаны между собой круг актуальных социальных проблем труда и предмет социологии труда?
3. Какие события в жизни российского общества последних двух десятилетий повлияли на состав и характер актуальных социальных проблем труда?
4. Назовите основные тематические группы актуальных социальных проблем труда
5. Дайте определение и приведите пример социальной проблемы труда.
6. Какова взаимосвязь между актуальными социальными проблемами труда и развитием социологии труда?
7. В чем состоит различие между эмпирической и теоретической составляющими социологического знания?
8. Назовите социальные группы, выступающие в качестве объекта социологических исследований труда.
9. Что может служить источником знаний об актуальных социальных проблемах труда?
10. Какие актуальные социальные проблемы труда вам известны из СМИ и других источников?
11. В чем, на ваш взгляд, заключается различие подходов к оценке актуальности социальных проблем труда менеджеров по персоналу и социологов?

РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЮ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Рассмотрите и уточните понятие *социальной проблемы*. Попросите студентов ответить на вопрос: «Какие явления или процессы можно включить в круг социальных проблем?».
2. Попросите привести примеры социальных проблем и аргументировать сделанный выбор.
3. Попросите студентов назвать социальные проблемы труда, которые сегодня, на их взгляд, можно отнести к числу актуальных.
4. Составьте общий список актуальных социальных проблем труда.
5. Попробуйте вместе ранжировать содержащиеся в списке проблемы по степени их относительной важности при обязательной аргументации и обсуждении высказываемых мнений.
6. Обсудите возможности и пути решения отдельных проблем с позиций управления. Например, какие органы управления должны решать данные проблемы, какие для этого понадобятся ресурсы (правовые, финансовые, информационные, временные, организационные и пр.)?
7. Предложите рассмотреть получившийся список проблем в качестве возможных тем социологического исследования.



Глава 2

ТРУД КАК ОБЪЕКТ ПОЗНАНИЯ И ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 2.1. ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТРУДЕ
В КОЛЛЕКТИВНОМ СОЗНАНИИ И КУЛЬТУРЕ
- 2.2. ТРУД В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ
- 2.3. ТРУД КАК ОБЪЕКТ
И ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО ПОЗНАНИЯ
- 2.4. ТРУД В СИСТЕМЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- 2.5. ПРОСТОЙ ПРОЦЕСС ТРУДА

Глава 3

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Методология представляет собой основополагающую часть научного знания, состоящую из системы принципов, способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также из учения об этой системе. При этом делается акцент на методах исследования, путях достижения истинного и практически эффективного знания (Философский энциклопедический словарь, 1983). Содержание методов исследования во многом зависит от существенных свойств изучаемого объекта. Этим объясняется различие методов, используемых естественными науками, изучающими мир природы, и общественными науками, изучающими свойства общественной жизни или социальной организации людей (Методология научного исследования, 1999. С. 223). Можно сказать, что методология — это наука о способах получения знаний, поэтому она тесно связана с теорией данной дисциплины и условиями ее формирования. Таким образом, составной частью методологии науки и ее отдельных направлений являются знания об истории их возникновения и формирования. Методология любой науки отвечает на вопрос, что и как изучает данная наука, каков ее объект и предмет и в чем их различие. Это в полной мере можно отнести к социологии труда, методология которой определяется сущностью социологического метода.



3.1. ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ОБЩЕЙ СОЦИОЛОГИИ



3.2. СТРУКТУРА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ



3.3. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ОБЩИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ

3.4. ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Специфика предмета социологии труда состоит в рассмотрении и понимании труда как социального явления. Содержание предметной области социологии труда образует кластер теоретических и практических проблем, изучаемых данной и смежными науками о труде, а также результаты социологических исследований, выступающие

в виде совокупности соответствующих знаний о труде, выраженных посредством специальных категорий и понятийного аппарата. Рассмотрение предметной области социологии труда предполагает «демаркацию» ее дисциплинарных границ: ответа по крайней мере на три методологических вопроса: «Что входит в понятие «социологии труда» и «Какова ее проблематика? Чем отличается социология труда от смежных наук»? (Социология труда, 1993. С. 89). Есть два принципиально разных подхода к ответу на эти методологические вопросы: «жесткий», свойственный отечественной традиции, и «мягкий», характерный для американской социологии. Оба подхода, обусловленные ответом на более общий вопрос относительно дисциплинарных границ социологии в целом, имеют свои достоинства и недостатки. *Жесткий подход* препятствует проявлению и развитию творческой, концептуальной составляющей исследований. *Мягкий подход* открывает простор для распыления научных сил, измельчения, пересечения и дублирования тематики, ведет к отсутствию взаимопонимания среди представителей разных течений. Наличие двух подходов отражает противоречивый характер развития научного знания, в котором сосуществуют процессы дифференциации и синтеза, в разные периоды уступая друг другу доминирующую роль.

Расплывчатость в определении предмета социологии тесно коррелирует с расплывчатостью границ между социологическими дисциплинами, изучающими трудовую деятельность. Примером может служить различия названий дисциплин посвященных изучению социологии труда, сложившееся в США: в 31,5% колледжей и университетов преподается «Социология труда», в 20,3% учебных заведений — «Индустриальная социология», в 37,8% — «Социология профессий».

Иерархия социологических знаний о труде. По мнению авторов первого отечественного учебника по социологии труда, отличительным признаком социологического подхода, выделяющего социологию труда из системы наук о труде, выступает *комплексность изучения труда* (Там же. С. 92). Это методологическое свойство обуславливает сложное внутреннее строение социологического знания о труде, включающее наличие различных *уровней и направлений* развития. В итоге предметная область социологии труда образует некоторую матрицу социологических знаний о труде, имеющих, как минимум, *вертикальное и горизонтальное измерения*.

В вертикальном измерении она представляет собой иерархически организованное знание, включающее все уровни знания: метауровень, уровень общесоциологических теорий, уровень частных теорий, эмпирические и прикладные знания. Этим она и отличается от отраслевых социологий (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Иерархически организованное социологическое знание о труде

Уровни организации социологических знаний о труде	Предмет и методы анализа
1	2
Метауровень	<p>Социально-философский анализ труда. Изучение труда как философской категории.</p> <p>На данном уровне социологического знания создаются общесоциологические, ценностно-нормативные предпосылки исследования. Используется метод социально-философской рефлексии</p>
Уровень общесоциологических теорий	<p>Истинность теоретических положений подтверждается всей исторической практикой человечества. Труд как философскую категорию нельзя изучить с помощью эмпирических социологических исследований. При проведении исследований применяются, наряду с рефлексией, логико-дедуктивные модели, мысленный эксперимент, <i>сравнительно-исторический метод</i>, <i>межстрановый кросс-культурный</i>, а также <i>диахронный анализ</i>. Используется понятийный аппарат, социально-философские категории, обладающие статусом всеобщности и необходимости</p>
Уровень частных теорий	<p>Построение теорий осуществляется посредством концептуального обобщения. Правильность теорий проверяется эмпирически с помощью масштабных повторных и сравнительных социологических исследований, предметом которых служат тенденции, присущие всему обществу. Исследования проводятся, как правило, силами ведущих научных коллективов.</p> <p>Примеры</p> <p>1. Работы С.Г. Струмилина (СССР) «<i>Прожиточный минимум и заработка чернорабочих в Петрограде в 1914—1918 гг.</i>» и «<i>Питание петроградских рабочих в 1918 г.</i>», содержащие глубокий <i>диахронный</i> и <i>синхронный</i> анализ колебания цен на рынке и нормирования зарплаты рабочих, изменения статей расходного бюджета, сравнения физических затрат на работе с нормой питания рабочих. Сделанные им выводы позволили установить ряд важных эмпирических закономерностей трудовой деятельности человека.</p> <p>2. Международные исследования воздействия автоматизации на содержание труда рабочих в разных странах с различными социально-экономическими системами (Кревневич В.В. Социальные последствия автоматизации. М.: Наука, 1985).</p>

1	2
Эмпирическое (опытное) знание	<p>Эмпирические исследования труда проводятся независимо от методологических и исторических моделей социологии, на конкретно-научном уровне, где исследуются узколокальные тенденции, отраслевые и региональные особенности общественного труда, обусловленные не только общественными законами. Эмпирические исследования имеют, как правило, разведывательный и описательный характер. Их назначение — получить первичную информацию об определенном социальном объекте.</p> <p>Пример 1. Изучение профессиональных ориентаций школьников, обусловленных конкретными потребностями предприятий, ситуацией на рынке труда, уровнем общего и специального образования, степенью престижности того или иного конкретного вида труда в данный момент времени (<i>В.Н. Шубкин</i>).</p> <p>Пример 2. Изучение неправовых трудовых практик в период социальных трансформаций в России (<i>Т.И. Заславская, М.А. Шибанова</i>).</p> <p>Эмпирическое исследование, как правило, проводится в сжатые сроки с помощью относительно простого инструментария. Данные, получаемые с помощью эмпирических исследований, могут служить также основой для формирования социологических знаний о труде, принадлежащих к более высокому уровню обобщения. Значение эмпирических исследований труда возрастает по мере возрастания скорости изменения социальной реальности. Получаемая с помощью подобных исследований оперативная информация особенно важна для прикладных исследований и социального управления</p>
Прикладное, социотехническое знание	<p>Прикладное, социотехническое знание является разновидностью эмпирического знания. Его основу составляют результаты практики, заключающейся в целенаправленном воздействии на мышление, сознание и поведение субъектов социального поведения, воплощаемые в методах социальной инженерии и технологии, деловых играх, тренингах, методах социального планирования, проектирования, управления персоналом</p>

Специфика предмета социологии труда наиболее полно характеризуются содержанием и характером выводов сравнительно-исторических и крупномасштабных исследований, соответствующих второму уровню.

Приведенная в таблице иерархия уровней знания и типов исследования представляет собой модель социологии труда, отражающую в логически единой схеме «все уровни знания — от социально-фило-

софского до конкретно-прикладного, социотехнического». Подобная организация социологических знаний о труде дает возможность объединить в одном когнитивном пространстве, доступном для профессионального сознания и понимания читателей, «Философские прозрения о разделении труда Платона и Аристотеля, категориальные построения Маркса и Вебера с сутобо практическими технологиями Тейлора» и практикой нынешних социологов, занятых эмпирическими и прикладными исследованиями актуальных проблем современной сферы труда (Там же. С. 96).

В сегодняшней социологии труда наиболее широко представлен *эмпирически-прикладной уровень знаний*. Многочисленные анкетные опросы, интервью, наблюдения и анализ документов, характеризующих поведение сегодняшних субъектов трудового поведения и отношений, не претендуют на «открытие глобальных тенденций или объективных закономерностей в развитии общественного труда». Вместе с тем было бы неправильно полностью их исключать как источник данных о социальной реальности, отражающих характерные черты общественного труда в данный момент времени и в этом отношении представляющих интерес для теоретических обобщений и поиска закономерностей.

Горизонтальное измерение предметной области социологии труда выражается в существовании отраслевых наук о труде, подразделяющихся на науки о труде *несоциологического* профиля и науки о труде *социологического* профиля. Первая группа наук была рассмотрена нами в п. 2.3. Поэтому ниже мы остановимся на изложении краткого содержания наук о труде социологического профиля. В частности, речь пойдет об основных направлениях социологических исследований трудовой деятельности, сложившихся к настоящему времени.

Социологическое знание о труде складывается в результате стремления ученых применить метод социологии для изучения труда как особой сферы человеческого бытия и деятельности. В свою очередь, данное стремление обуславливается появлением острых социальных проблем, требующих неотложного решения, или ясно выраженным общественным заказом.

Отраслевые составляющие социологии труда. Процесс формирования социологического знания о труде происходит в целом под влиянием двух основных факторов. С одной стороны, данный процесс выступает как своеобразное отражение и часть общей эволюции социологического знания, его состояния в каждый исторический отрезок времени. С другой стороны, он определяется представлениями и интересами социологов, обусловленными конкретными культурными и экономическими условиями их научного творчества в стране, где они жили, проводили свои исследования и писали соответству-

ющие научные труды. Различия и влияние разных общественных условий научного творчества социологов проявились и продолжают проявляться, например, в факте существования относительно обособленных направлений исследования трудовой деятельности, имеющих собственный предмет и название. Речь идет прежде всего об *индустриальной социологии*, *аграрной социологии*, *социологии промышленности*, *социологии профессий* и *социологии производственного коллектива*. Другую группу социологических дисциплин составляют дисциплины, главным предметом которых являются определенные области общественной жизни, где труд выступает в качестве необходимого элемента образа жизни и фактора поведения (рис. 3.5). Сюда относятся: *социология города*, *социология села*, *социология образования*, *социология материнства и детства*, *социология пола и гендерных отношений*, *социология трудовых организаций*. Этот ряд можно было бы продолжить, поскольку трудовые отношения проникают в большинство сфер общественной жизни и имеют там свою специфику. Проблемы трудовых отношений существуют не только в сфере производства, но и в сфере науки, управления и искусства.



Рис. 3.5. Семейство социологических дисциплин, изучающих трудовую деятельность

Так, например, в конце июня 2011 г. возник *трудовой конфликт*, вызвавший заметный общественный резонанс в силу известности его участников. Предметом конфликта между актерами и главным

режиссером Театра на Таганке Ю. Любимовым стал порядок выплаты вознаграждения за труд. Конфликт разрешился выплатой актерам положенного им, как они считали, вознаграждения и заявлением об уходе из театра всемирно известного режиссера, бывшего много лет музеем любителей театра.

Каждое из этих названий связано с особым — относительно самостоятельным взглядом на социальные проблемы трудовой деятельности. Вместе с тем данные названия не являются случайными. Так, индустриальная социология на Западе, в частности в США, и аграрная социология в России могут рассматриваться как начальные этапы эволюции социологии труда в соответствующих странах и как области исследований, из которых развилась современная социология труда. Их появление отражало появление ступеней социальных проблем, вызванных стихией индустриализации и закономерно сопутствующей этому процессу трансформацией традиционного уклада сельской жизни, связанного с изменением структуры деятельности и социальным расслоением крестьян.

Индустриальная социология имеет теоретические корни в анализе индустриализации, осуществленном К. Марксом, М. Вебером и Э. Дюркгеймом. Иногда индустриальную социологию отождествляют с социологией труда. Основанием для такого вывода является значительное внимание, уделяемое индустриальной социологией проблемам разделения труда и исследованиям взаимодействий на микроуровне рабочих мест. В рамках этой научной дисциплины изучалось также влияние индустриализации на положение и трудовую мотивацию рабочих с учетом факторов *научного управления, человеческих отношений, отчуждения и отношений власти в промышленности.*

Ограниченность индустриальной социологии как теории и метода социологического анализа труда стала очевидной в связи с кардинальными изменениями структуры трудовой занятости в наиболее развитых в экономическом отношении странах. В этих странах, получивших впоследствии название постиндустриальных, в 1960-е годы ведущей областью приложения труда стала быстро расширяющаяся *сфера услуг*. Заметно выросший при этом материальный уровень жизни в этих странах и снижение эффективности традиционных стимулов труда в сфере материального производства способствовали переключению внимания общества на социальные аспекты трудовой жизни, до этого находившиеся в тени. Вместе с тем ряд понятий индустриальной социологии, таких, как, например, «индустриальные отношения» и «индустриальный конфликт», и связанных с ними исследований сохранили свое важное теоретическое и прикладное значение в связи с тем, что подавляющее число населения планеты живет в странах, где реальностью являются условия перехода от аграрного общества к индустриальному. И этот процесс, как правило, протекает в них весьма

болезненно и имеет серьезные социальные последствия. Для России процесс индустриализации, благодаря реформам по Ельцину–Гайдару, приобрел новую актуальность, связанную с необходимостью восстановления промышленных мощностей и энергетики с уровня конца 1980-х годов до современного уровня и повышения производительности труда на новой технологической базе.

Промышленная социология. Самостоятельное содержание данной дисциплины связано с дифференциацией исследований социальных аспектов труда по отраслевому критерию. В этом случае предметом социологии труда служат социальные отношения и трудовое поведение персонала промышленных предприятий в целом и их специфика, обусловленная конкретными условиями трудового процесса в добывающей и обрабатывающей отраслях промышленности.

Например, фактическая зависимость сегодняшнего состояния отечественной экономики от добычи энергоносителей вызывает относительно повышенное внимание социологов к изучению социальных движений именно в этих отраслях, особенно в угольной промышленности. Рабочие данной отрасли (шахтеры), как известно, сыграли заметную политическую роль в драматических событиях конца 1980-х — начала 1990-х годов, связанных с распадом СССР и борьбой за власть между старой и новой элитами (Борисов, 2001).

В рамках отечественной социологии промышленности, предмет которой был подробно раскрыт в известной работе В.Г. Подмаркова (Подмарков, 1973), изучаются следующие проблемы:

- 1) предприятие как социальная система;
- 2) функциональные особенности производственных социальных групп (цехов, бригад);
- 3) теория управления производственными коллективами;
- 4) социальные коммуникации в производственных организациях;
- 5) внутри- и межколлективные отношения;
- 6) структура социального контроля;
- 7) сравнительный анализ производственных организаций.

Наибольший объем исследований в промышленной социологии пришелся на тематику, связанную с задачей социального планирования или, точнее, планирования социального развития предприятий. Это обусловило формирование такой частной (по отношению к социологии труда) дисциплины, как «социология производственного коллектива» (Файнбург, 1982).

Социология производственного коллектива изучает закономерности совместной трудовой деятельности людей в рамках трудовых организаций, соотношение целей, функций и структур трудовых общностей конкретных организаций, условия и закономерности формирования различных трудовых общностей. Зарубежный аналог социологии

производственного коллектива — социология промышленного предприятия, обозначенная в качестве самостоятельного научного направления известным немецким социологом Р. Дарендорфом (1956).

Социология профессий по своему предмету относится к числу научных дисциплин, тесно связанных с социологией труда. Социологическое понимание профессии основано на представлении о ней как особой социальной группе. Профессия рассматривается как достаточно организованное объединение лиц одной профессии, характеризующееся такими чертами, как:

1) высокие требования к уровню специальных и общих знаний своих членов;

2) коллективный опыт и достаточная независимость в решении вопросов найма и трудовой дисциплины;

3) связь с государственной службой (Джери Д., Джерри Дж., 1999. Т. 2. С. 105).

При этом профессиональный труд понимается, прежде всего, как интеллектуальный и «неручной» труд, требующий длительного специального обучения, отличающийся достаточно прочными социальными связями общения, высоким престижем, независимой практической ценностной ориентацией, в которой альтруистический мотив служения обществу преобладает над личной выгодой. Примеры «традиционных» профессий: юрист, врач, священнослужитель, офицер. Теоретические проблемы, решаемые социологией профессий, опираются на концепцию «профессионализации» как социального явления, все более характерного для современного общества, заключающегося не столько в возникновении новых профессий и увеличении их количества, сколько в социальном обособлении лиц, принадлежащих к определенной профессии, и образовании соответствующих социальных общностей — «профессий». При этом наряду с описанной *альтруистической* моделью профессии, подчеркивающей «самоотреченность» членов «профессий», существует противоположная ей по своей этической сути — модель *эгоистической*. Последняя ставит на первый план такие характеристики «профессий», как сила их влияния на жизнь общества — «могущество» и «свокорыстие». Ее сторонники, изучая отношения «клиент — профессионал», указывают на односторонний характер этих отношений, проявляющийся в том, что профессионал определяет и потребности, и образ действий своих клиентов, а все споры между сторонами — участниками данных отношений решаются, разумеется, в пользу профессионалов. Обе эти точки зрения, вероятно, соответствуют наблюдаемой социальной реальности в той мере, в какой они могут быть объективно зафиксированы в общественном мнении и исследованиях социологов. Прикладные социологические исследования

позволяют выявить особенности отношения участников разных профессиональных общностей к своей профессии. Важно знать, каково их собственное восприятие своей работы, ее общественной значимости, каков вес этической составляющей в мотивации данного вида профессионального труда. Ответом на эти вопросы могут в определенной мере служить результаты исследований *доверия населения* к разным профессиональным категориям.

Данные исследования доверия населения представителям четырех профессий: *журналиста, учителя, священнослужителя и милиционера*, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в декабре 2009 г. (было опрошено 1600 респондентов из 42 субъектов РФ), позволили установить следующее. Наибольшим доверием соотечественников пользуются учителя, которым доверяют 68% респондентов. На втором месте — священнослужители (62%). За ними с большим отрывом следуют журналисты — им доверяют 32% респондентов. На последнем месте оказались милиционеры (23%). При этом выяснилось, что процент доверяющих представителям разных профессий заметно колеблется в зависимости от таких свойств респондентов, как пол, возраст, место жительства, уровень образования и уровень доходов. В то же время граждане, независимо от их социальной принадлежности, оказались единодушны в невысокой степени доверия журналистам — 32% (Публикация на сайте портала Лениздат.ru 12.01.2010 — Кому доверяют на селе. <http://www.lenizdat.ru/cgi-bin/tedir?ru@b=1@i=1084812>).

Результаты социологических исследований профессионализации также выполняют полезную функцию обратной связи между потребителями и «производителями» профессиональных услуг, давая возможность представителям профессиональных сообществ видеть свое отражение в зеркале общественного мнения и вносить своевременно необходимые коррективы в содержание деятельности и механизмы функционирования соответствующих институтов.

Одна из актуальных тем социологии профессий — исследование форм противодействия общества социальным последствиям монопольного положения традиционных профессий. Примерами такого противодействия в современной России могут служить рост популярности астрологии, нетрадиционной медицины и попытки введения института присяжных заседателей. Социология профессий интересуется также процессами профессиональной мобильности или продвижения индивидов по уровням иерархии областей занятости, выстроенной согласно определенной шкале престижа профессий. Изучение этих процессов основано на построении «шкал занятости» — последовательности занятий, должностей и профессий, ранжированных по мерам престижа, статуса, социальной репутации, социального положения и т.п.

В России изучение проблем социологии профессий первоначально происходило в рамках НОТовского движения. В 1960—70-е годы большинство исследований посвящается проблеме престижа профессий, профессиональной ориентации, профессионально-трудовой адаптации молодежи (В.И. Шубкин, М.Х. Титма).

В 1980-е годы предмет социологического анализа профессий расширился за счет изучения проблем отдельных профессий умственного труда: врачей, учителей, инженеров, ученых. Рассмотренные научные дисциплины, несмотря на их признанный социологическим сообществом статус, не исчерпывают всего богатого разнообразия связей реальной трудовой деятельности с существующими формами общественной жизни. В то же время знание и учет этих связей весьма важны для глубокого понимания предмета социологии труда. Поэтому, обсуждая вопрос о видах социологического знания о труде, надо упомянуть и другие социологические дисциплины, которые, на первый взгляд, не имеют отношения к трудовой деятельности.

К числу научных дисциплин и знаний о трудовой деятельности, точнее о некоторых важных ее аспектах, отчасти можно отнести и такие достаточно обособленные отрасли социологического знания, как *социология города*, *социология села*, *социология образования*, *экологическая социология*, *социальная инфраструктура*. Эти отрасли социологии в настоящее время ставятся в один ряд с социологией труда, объединяясь в комплекс, называемый *экономической социологией* (Тощенко, 1998. С. 89—186). Если говорить о *социологии города* и *социологии села*, то объективным основанием такого подхода служит огромное влияние, которое трудовая деятельность и трудовые общности оказывают на формирование образа жизни, социальной и пространственной организации, на функционирование и развитие данных территориальных общностей.

Социология города — во многом социология процессов урбанизации, протекающих в последние два столетия в теснейшей связи с процессами индустриализации (XIX — первая половина XX в.) и информатизации (вторая половина XX в. — настоящее время) труда. Все наиболее серьезные социальные потрясения указанного отрезка времени связаны именно с ростом и трансформацией социальной структуры городов, вызванной этими процессами.

Социология села, также, очевидно, в значительной мере имеет прямую связь с проблемами труда, поскольку не может не изучать социальные особенности одного из традиционных и важнейших его видов — сельскохозяйственного труда, задающего ритм и стиль жизни сельского населения, точнее сельских территориальных общностей, принципиально отличающихся от городских по многим существенным признакам.

С позиций социологии труда *город и село* — не только разные виды территориальных общностей, но и *парные* социальные феномены, являющиеся полюсами единого континуума (непрерывного ряда) способов организации общественного труда. Вместе, в целом, они отражают один из противоречивых аспектов общественного разделения труда, имеющий четкое пространственное измерение. Анализ общественного разделения труда между городскими и сельскими жителями позволяет выявить особенности трудовой деятельности в городских и сельских условиях, дает возможность показать обусловленность этого явления общим уровнем экономического развития. Вместе с тем нельзя не обратить внимания на различия социальной организации труда в городе и на селе.

Сравнение особенностей трудовой деятельности в городе и деревне дает возможность обнаружить богатое разнообразие трудовой и общей воспроизводственной деятельности в городе, дающее возможность широкого выбора профессии, социальной мобильности, раскрытия личностного потенциала, приобщения к достижениям культуры. Вместе с тем трудовая деятельность в деревне имеет собственные серьезные преимущества в других аспектах. Во-первых, она протекает в более здоровых физических, природных и морально-психологических условиях. Во-вторых, она (при условии сохранения традиций) при заметно меньшем по сравнению с городом разнообразии выбора занятий более требовательна к каждому отдельному человеку с точки зрения овладения качественно разными знаниями, навыками и умениями.

От сельского жителя, особенно в условиях сегодняшней России, успешное ведение домашнего хозяйства требует владения наряду с одной из основных профессий сельскохозяйственного профиля (агронома, ветеринара, механизатора и др.) целым рядом классических ремесел (столяра, плотника, каменщика, кузнеца, скотовода), а также новых индустриальных рабочих профессий слесаря, сварщика, сантехника, водителя и др.

Принципиально важно, что труд на селе принципиально отличается от труда в городе зависимостью от природных ритмов и климатических условий, что требует конкретных и разнообразных знаний в области ботаники, зоологии и метеорологии. Особенностью же труда и жизни в городе является жесткая и, как правило, неосознаваемая зависимость от *техногенных ритмов*, негативно отражающаяся на самочувствии, здоровье, текущей и общей работоспособности городских жителей, их психическом равновесии.

Важность социологических исследований труда, точнее трудовой жизни в условиях села, обусловлена, во-первых, очевидным значением производства сельскохозяйственной продукции в воспроизводстве

материальных основ общественной жизни и, во-вторых, относительно высокой долей населения, занятого данным видом труда. В нынешней России она составляет около 16%, что в несколько раз выше аналогичного показателя в промышленно развитых странах. В то же время необходимо отметить, что миллионы граждан России, живущих не в деревне, а в поселках городского типа, малых и средних городах, наряду с основной занятостью в других сферах, вынуждены заниматься аграрным трудом в связи с низким уровнем жизни. Они выращивают овощи, ягоды и фрукты для личного потребления, часто содержат домашний скот и птицу, чтобы восполнить недостаточный (для удовлетворения своих потребностей) уровень оплаты труда.

Социология образования как социологическая дисциплина, предметом которой является социальный институт образования и его взаимодействие с обществом, не может не интересоваться вопросами трудовой деятельности как фактора, непосредственно определяющего требования к содержанию и качеству подготовки работников, выпускников школ и специальных учебных заведений. Готовность к труду в производственно-техническом, профессиональном аспекте не исчерпывает всех требований к образованию со стороны сферы труда. Не менее важна ценностная, моральная сторона, личная, индивидуальная способность к самоорганизации, самодисциплине, сознание личной социальной ответственности. Эти при всех условиях жизненно необходимые для общественного труда свойства личности приобретаются главным образом в процессе общего образования, а также благодаря воспитанию в семье, в детские годы. Поэтому следует коснуться в данном параграфе и социологии семьи и детства.

Социология семьи и детства. Исследования в данной области социологического знания представляют интерес для социологии труда при рассмотрении эволюции семьи как социального института в процессе индустриализации и урбанизации. Семья в большинстве стран мира, экономика которых основа на сельскохозяйственном труде, представляет собой основную производственно-экономическую ячейку общества. В связи с этим возникает интересная для социологов и изучаемая ими проблема распределения социальных ролей в семье как производственной ячейке и трудовой общности. Другой важный для социологии труда вопрос заключается в том, в каком направлении изменяются экономические функции семьи при переходах от аграрного общества к индустриальному, от индустриального — к постиндустриальному.

На пересечении множества проблем социологии семьи и социологии труда находится еще одна тема, заслуживающая внимания. Углубление в эту тему приводит к большому кругу актуальных социальных проблем женского труда, а также труда детей и подростков.

Социальные проблемы женского труда находятся на видном месте в такой социологической дисциплине, как *социология пола и гендерных отношений*.

Среди них наибольшее внимание привлекают вопросы трудовых и профессиональных ролей женщин, обсуждаемые в обширной литературе (см, например: Гурко Т. Социология пола и гендерных отношений. В кн.: Социология в России. М.: ИС РАН, 1998. С. 173). Социологи отмечают диспропорции в занятости женщин-работниц ручными видами труда по сравнению с мужчинами. Имеет место отставание в уровне квалификации, расхождение между квалификацией и образованием работниц и вытекающий отсюда их пониженный социальный статус, перегруженность женщин за счет домашнего труда, низкий уровень механизации женского труда. Переход к рыночным отношениям усугубил положение женщин практически во всех аспектах (см., например: Бабаева, 1996). В зарубежной «женской» социологии труда особое место занимает проблема соотношения оплачиваемого и неоплачиваемого (домашнего) труда женщин.

Проблема детского труда — одна из традиционных тем социологии труда. До недавнего времени она не была актуальной для России или, по крайней мере, не входила в число самостоятельных направлений социологических исследований. Это можно объяснить тем, что тема детского труда рассматривалась в качестве элемента системы образования, в которой труд понимался как освоение простейших трудовых навыков на уроках труда и являлся одной из частей педагогического процесса и процесса социализации.

К сожалению, в последние годы в связи с неудачными рыночными реформами, приведшими к сокращению числа учреждений социальной сферы, помогавших воспитанию детей (детских садов, число которых лишь в одной Москве в 1990-е гг. сократилось на 1000, летних лагерей, спортивных секций и т.п.), проблема детского труда в России тесно переплелась с проблемами детской беспризорности, безнадзорности, преступности, наркомании и алкоголизма. Наблюдаемый рост числа детей, захваченных этим процессом, прямо связан с разрушением существовавших ранее институтов охраны материнства и детства. Поэтому очевидна потребность в социологическом анализе данной проблемы как одном из обязательных условий ее грамотного, социально приемлемого решения.

Рассматривая круг социологических дисциплин, к числу объектов которых относится трудовая деятельность, нельзя не упомянуть **экономическую социологию**. Предметную область исследований, относящихся к данной дисциплине, впервые в начале 1960-х годов, обозначил известный американский социолог Н. Смелзер, назвав ее социологией экономической жизни (Американская социология, 1972. С. 188). В этой области интерес социологов обращен к экономичес-

кому поведению как компоненту социальных ролей и социальных организаций. «Характеризуя эти роли и организации, она заостряет внимание на шаблонах власти, системах статусов, сетях коммуникаций и неформальных социальных группировках» (Там же. С. 189). В России термин «экономическая социология» вошел в активный научный оборот лишь недавно, в основном благодаря работам Т.И. Заславской, Р.В. Рывкиной и В.В. Радаева. Вместе с тем следует отметить, что значительные исследования в данном направлении были начаты еще в советское время (Е.Г. Антосенков, Ю.В. Арутюнян, А.Г. Здравомыслов, Н.М. Римашевская, О.Н. Шкаратан, В.Н. Шубкин, В.А. Ядов и др.). По мнению известного российского социолога Ж.Т. Тощенко социология труда входит в состав социологических дисциплин, образующих область изучения экономической социологии наряду с такими дисциплинами, как социология города, социология села, экологическая социология и социальная инфраструктура (Тощенко, 1998. С. 507). На наш взгляд, включение социологии труда в состав экономической социологии правомерно лишь в том случае, если ограничить предмет социологии труда исключительно экономическими мотивами поведения работающего человека. Либо, исходя из утверждения, что в основе главных форм общественной активности человека — социальной, духовной, политической — лежат потребности и мотивы, имеющие экономическую природу. С чем едва ли можно согласиться. При этом автор не ставит под сомнение правомерность экономического подхода к анализу человеческого поведения (Беккер, 2003).

В рамках данного параграфа следует упомянуть еще одну важную дисциплину социологического профиля, имеющую непосредственное отношение к социологическому анализу трудовой деятельности. Речь идет о **социологии организаций**. Объектом исследований данной дисциплины являются любые организации независимо от социального смысла функций и целей их деятельности. Причиной возникновения и развития социологии организаций стали необычайно быстрый рост числа организаций за последнее столетие и их большое многообразие. Роль организаций в жизни современного общества и отдельного человека стала во многом решающей. Среди этого многообразия наиболее заметное место занимают *трудовые организации*, создаваемые для совместного производства и распределения продукции и услуг различного назначения, выполнения функций управления, обучения, проведения научных исследований и разработок, проектирования, лечения и других задач. Изучение закономерностей возникновения и эволюции трудовых организаций — одна из важных областей социологического знания и исследования трудовой деятельности.

Социология трудовых организаций исследует механизмы управления этими социальными общностями. Она стремится выяснить, каково соотношение формальных и неформальных структур внутри данных общностей, личного и безличного факторов трудового взаимодействия, каковы особенности механизмов власти и подчинения в процессе трудового взаимодействия. Предмет социологии трудовых организаций во многом совпадает с предметом социологии трудовых коллективов, о которой речь шла выше. Вместе с тем у него есть свои особенности, обусловленные разнообразием трудовых организаций, проистекающим из содержания и условий труда в других отраслях экономики, не связанных непосредственно с производством, таких, например, как торговля, здравоохранение, наука, управление, образование и т.п.

Предмет социологии труда. Предмет социологии труда, выделяющий данную дисциплину в самостоятельное направление исследований среди рассмотренных социологических дисциплин, составляет определенная совокупность изучаемых ею социальных проблем труда и соответствующих им категорий и понятий. Узловые пункты данной совокупности образуют три взаимосвязанные социологические категории: *личность, труд и общество*. Сложная взаимосвязь данных категорий отражает сущность социальных проблем труда, изучаемых социологией труда, и описывается с помощью системы соответствующих понятий (рис. 3.6).

Связь «человек — труд» выражается посредством категории *отношение к труду*, в свою очередь раскрывающейся в группе таких понятий и феноменов сознания личности работника, как *смысл труда, трудовые ценности, трудовая мораль и трудовая мотивация, отношение к профессии и отношение к выполняемой работе*. Совокупный результат их проявления воплощается в чувстве *удовлетворенности трудом*, которое может иметь разную интенсивность и соответствующее проявление в трудовом поведении работника.

Связь «труд — человек» опосредована трудовой организацией, но не обязательно, как, например, в случае самозанятости. В данном случае труд выступает как *работа — место труда*, совокупность внешне заданных материально-технологических факторов, обуславливающих состав и последовательность трудовых функций работника независимо от его личностных черт, и временные характеристики (циклы и ритмы). Выполняемые функции определяют *содержание труда* и объем присутствующих в нем творческих элементов — *содержательность труда*.

Связь «общество — человек» описывается категориями *трудовая социализация и профессионализация*. Чтобы трудиться, человек должен усвоить созданные социумом (до него, предшествующими поколениями) определенные образцы поведения, мышления и деятельности

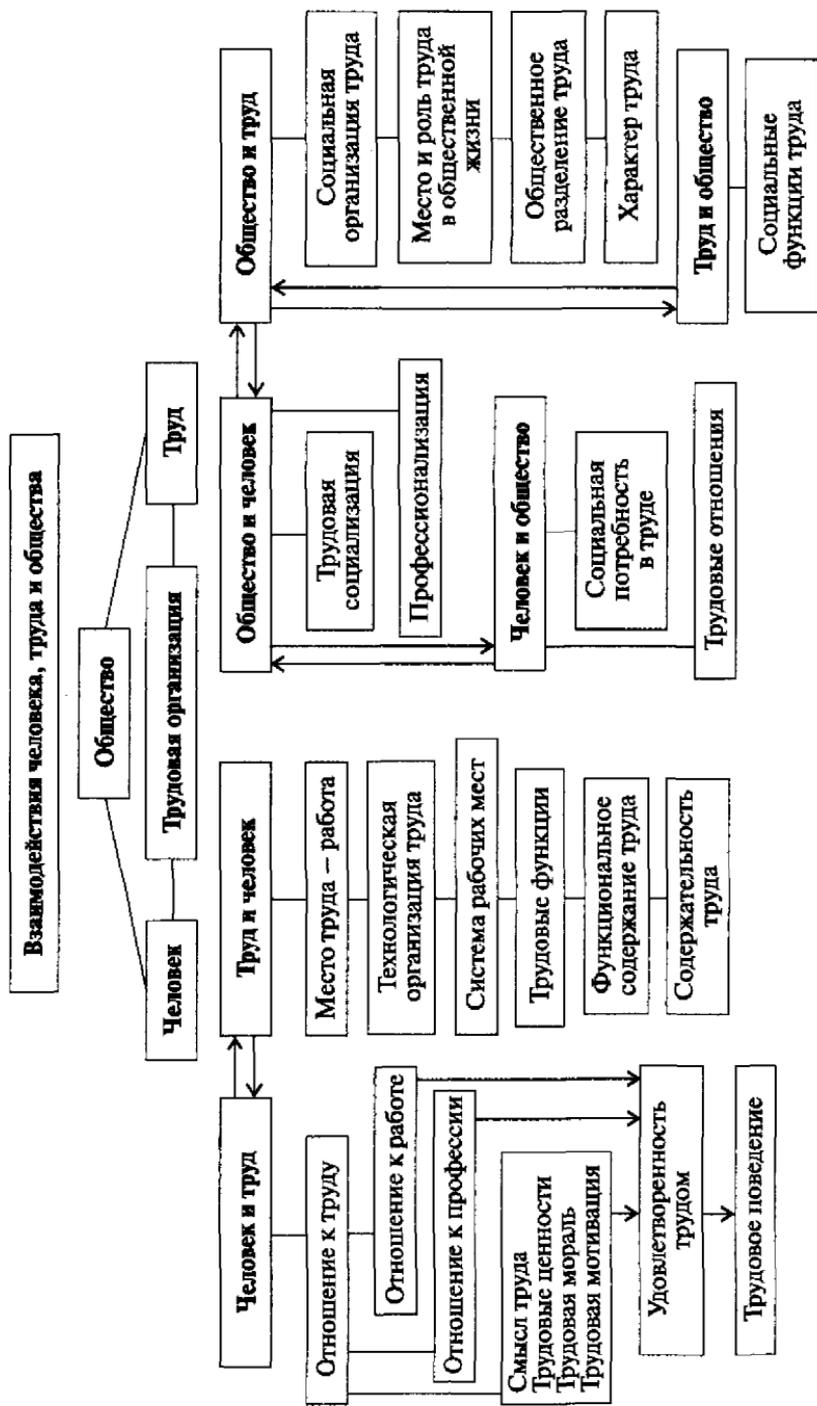


Рис. 3.6. Проблемно-понятийное пространство социологии труда

как необходимое условие выполнения институциональной *роли работника*. Столь же необходимым условием успешной работы является *профессионализация* — приобретение путем более или менее продолжительного обучения специальных знаний, навыков и умений, результатом которого является санкционированная принадлежность человека к определенной профессии как социальной группе.

Связь «человек — общество» отражается в категориях *трудовые отношения* и *социальная потребность в труде*. Продуктивное воздействие человека как работника на общество возможно лишь посредством его участия в трудовых отношениях в качестве члена определенных трудовых общностей: трудовых организаций или профессиональных объединений (союзов), выступающих в той или иной форме в качестве коллективных субъектов отношений по поводу общественных условий труда (см. рис. 3.6). Социальная потребность в труде выражается в стремлении человека, достигшего трудоспособного возраста, принадлежать к социальной категории работников, а также в тяжелых переживаниях (стрессах), вызываемых утратой работы или невозможностью работы. Но самое главное состоит в том, что труд служит одним из основных, если не основным способом самовыражения личности в современном обществе.

Связь «общество — труд» выражается в категории *социальная организация труда*. Данная категория отвечает на вопрос о том, как в масштабах социума организовано взаимодействие между людьми по поводу их участия в труде. От ответа на данный вопрос, зависят место и роль труда в общественной жизни. В основном содержание категории «социальная организация труда» раскрывается с помощью понятий *общественное разделение труда*, *характер труда* и др. (см. гл. 5).

Связь «труд — общество» раскрывается с помощью категории *социальные функции труда*, характеризующей основные направления воздействия трудовой деятельности на общественную жизнь, в результате которых общество претерпевает существенные изменения и трансформации (см. п. 3.1).

ЛИТЕРАТУРА

1. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Московского ун-та, 1993.
2. Борисов В.А. Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989—1999 гг.). М.: ИСИТО, 2001.
3. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.
4. Файнбург З.И. Социология социалистического производственного коллектива. М.: Профиздат, 1982.
5. Джерри Д., Джерри Дж. Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999.
6. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Прометей: Юрайт, 1998.

7. *Бабаева Л.В.* Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь: Доклады. М.: Российский общественный фонд, 1996.
8. Американская социология. Перспективы, проблемы, методы. М.: Прогресс, 1972.
9. *Беккер Гэри С.* Человеческое поведение. Экономический подход. М.: ГУ–ВШЭ, 2003.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Назовите основные отрасли социологического знания о труде.
2. Чем определяется состав основных отраслей социологического знания о труде?
3. По какому критерию можно выделить две ветви социологического знания о труде? Чем они отличаются друг от друга?
4. Дайте краткую характеристику индустриальной социологии и социологии промышленности
5. Что явилось причиной возникновения индустриальной социологии?
6. Какое отношение к социологии труда имеют социология города и социология деревни?
7. Как связаны с социологией труда социология семьи и социология детства?
8. Как связана с социологией труда социология образования?
9. Что может быть причиной социологических исследований труда в сфере науки, управления и искусства?
10. Как связаны между собой социология производственного коллектива и трудовых организаций?
11. Где бы вы предпочли работать после окончания учебы: в большом городе, в среднем городе или в сельской местности? Аргументируйте свой ответ.
12. Каковы структура и содержание проблемно-понятийного пространства социологии труда?
13. Дайте характеристику связей между трудом и обществом.
14. Опишите в общих чертах связи между человеком и трудом.
15. В чем проявляются связи между человеком и обществом по поводу труда?

3.5. СИСТЕМА КАТЕГОРИЙ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Категории социологии труда, как и любой научной дисциплины, это ее *ключевые понятия*, посредством которых она моделирует изучаемую ею социальную реальность. Логическая взаимосвязь — система данных понятий — образует теоретическое основание данной дисциплины.

Состав категорий социологии труда содержательно обуславливается, с одной стороны, принадлежностью данной дисциплины к общему социологическому знанию, частью которого она является по определению, с другой стороны — спецификой рассматриваемых социальных проблем труда, которая определяет ее статус как специальной социологической дисциплины (рис. 3.7).

Общая социология формирует целостное знание о социальной жизни людей как членов «большого» общества и составляющих его объединений. Отраслевые социологические дисциплины изучают и описывают отдельные, относительно обособленные пространства общественной жизни с помощью двух классов понятий: а) взятых из общей социологии и б) специальных понятий, отражающих социальную сущность изучаемой ими предметной области общественной жизни.

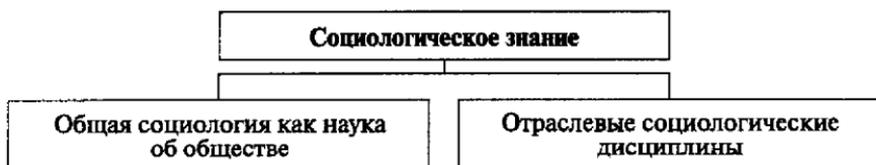


Рис. 3.7. Упрощенная структура социологического знания

Соответственно, *социология труда*, будучи одной из ряда отраслевых социологических дисциплин, опирающихся на общую социологическую теорию, использует оба класса понятий — основные понятия общей социологии и собственные, специальные понятия, служащие целям изучения социальных проблем и сущности труда как общественного явления.

Напомним, что к основным понятиям общей социологии относятся:

а) понятия, отражающие совокупность различных связей между субъектами общественной жизни — индивидами, группами и обществом (*социальные контакты, социальные действия, взаимодействие, социальные отношения и зависимости, социальный институт, социальные нормы и ценности, социальный контроль, социальная организация*);

б) понятия, характеризующие самих субъектов общественной жизни (*социальная личность, социальная общность, социальная роль, общество*);

в) понятия, обозначающие динамические свойства, изменчивость общественной жизни и ее составляющих (*социальное поведение, социальные изменения, социальные процессы, социальные движения и др.*).

Предметные особенности социологии труда как частной социологической дисциплины отражаются в первую очередь в конструировании и применении относительно *самостоятельного* понятийного аппарата, своей собственной терминологии. При этом понятия общей социологии используются социологией труда как исходные для конструирования аналогичных понятий, адекватных изучаемой ею предметной области. Таким образом, вся совокупность понятий социоло-

логии труда подразделяется на две группы: а) понятия, производные от основных общесоциологических категорий, и б) специальные или частные понятия (рис. 3.8).



Рис. 3.8. Совокупность основных понятий социологии труда

*Понятия, принадлежащие к первой группе, служат своего рода мостом, соединяющим социологию труда с общей социологией. Они являются производными от общесоциологических понятий, их конкретизацией применительно к трудовой сфере общественной жизни. Содержательные, смысловые особенности данных понятий, обусловленные необходимостью описания, изучения и объяснения социальных явлений и процессов, относящихся к трудовой деятельности в целом и ее разным сторонам, отражаются, как правило, путем добавления к соответствующим общесоциологическим понятиям определения *трудовые* с соответствующим окончанием. Так, например, для обозначения социальных отношений и связей, возникающих по поводу трудовой деятельности, используются понятия *трудовые отношения* или *социально-трудовые связи*. Для обозначения социальных общностей, основой образования которых является совместный труд, служат понятия *социально-трудовая* или просто *трудовая общность*; для обозначения социального контроля в сфере труда — *трудовой контроль* и т.д.*

*Вторую группу образуют частные понятия социологии труда, прямо отражающие элементы общественной жизни, составляющие предметную область данной науки, т.е. социальные процессы и явления, связанные с трудовой деятельности, образующие ее социальную ткань. Наиболее важными из этих понятий являются: *общественное**

разделение труда, характер труда, отчуждение труда, социальные функции труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание и содержательность труда.

Остановимся коротко на понятиях обеих групп, начав с понятий трудовых отношений и трудового поведения¹.

Для этого используем понятие «внутреннее пространство социальных связей организации», имея в виду, что связи между сотрудниками организации, как правило, неоднородны в отношении их устойчивости. Относительно устойчивая их часть определяется как «взаимодействия». Социологическое понятие *трудовые отношения* обозначает ту наиболее устойчивую часть взаимодействий между членами трудовой общности, участниками общего трудового процесса, которая *регулируется социальными нормами, признаваемыми большинством членов данной общности.*

Трудовые отношения — понятие, характеризующее развитый уровень социальной связи между участниками процесса общественного труда, принципиально отличающийся более высокой устойчивостью. Преобладание на предприятии (в компании) трудовых отношений над другими формами социальной связи (действиями и взаимодействиями) служит индикатором устойчивости социальной общности данного предприятия (компании). Напротив, доминирование действий и взаимодействий (проявляющихся в многочисленных нарушениях норм трудового законодательства) — явный признак отсутствия трудовых отношений между наемными работниками и владельцами предприятий и, разумеется, социальной нестабильности. Аналогичная ситуация, наблюдаемая в массовых масштабах на уровне экономики в целом, — свидетельство конфликта между основными коллективными субъектами общественного труда, признак высокой социальной нестабильности.

Традиционно под трудовыми отношениями понимаются отношения между объединениями работодателей и наемных работников по поводу условий найма. Однако фактическая совокупность социально-трудовых отношений (в социологическом понимании) много шире и разнообразней, поскольку предметом таких отношений являются и могут быть не только собственно условия найма, но и другие факторы трудовой активности, обусловленные потребностями и интересами участников трудовых взаимодействий — как коллективных, так и индивидуальных субъектов трудовой деятельности.

Трудовое поведение — одна из форм социального поведения, обусловленная характером трудовой деятельности. Это доступная систематическому наблюдателю система или последовательность действий

¹ В данном разделе содержание основных понятий социологии труда для удобства изложения рассматривается в сжатом виде. Более детально оно будет раскрыто в последующих разделах и главах учебного пособия.

(поступков) работников, являющихся реакцией на актуальное состояние или изменение совокупных условий труда. В трудовом поведении реализуются внутренние побуждения работника в отношении выбора конкретного вида трудовой деятельности (профессии, специальности), места труда (организации) и рабочего места, напряженности трудовой деятельности, качества продукта труда и других параметров трудовой деятельности. Если эти побуждения осознаются, они становятся мотивами трудовых действий как реакций на конкретные трудовые ситуации. Трудовое поведение можно рассматривать как одну из форм экономического поведения.

Рассмотрим далее основные специальные (частные) понятия социологии труда. Среди них особого внимания заслуживает категория ***общественное разделение труда*** как одно из понятий, в наибольшей степени характеризующих социальную сущность труда. Общественное разделение труда служит основанием или объективной предпосылкой социальной организации труда, формируя механизм закрепления качественно разных видов труда за определенными общественными группами, влияющий на степень и восприятие социального неравенства. Объективно общественное разделение труда обусловлено неоднородностью деятельности общества по ряду ее существенных признаков. В частности, одни виды деятельности требуют больших усилий, другие — меньших. С точки зрения характера усилий в одних случаях требуется интеллект, в других — напряжение физических сил. В одних случаях всегда нужна скорость, оперативность, а где-то, напротив, неторопливость, размеренность, осторожность действий. *В отличие от экономики*, где понятие *разделение труда* означает процесс, посредством которого широкие производственные задачи делятся на узкие и более специализированные, в социологии специализации производственных задач придается более широкое значение, выходящее за рамки оценок *экономической эффективности*. Социологическое рассмотрение труда ориентировано на *социальную эффективность* и включает в себя как техническое разделение труда, так и уровни квалификации и мастерства, распределение власти и авторитета в отношениях между управляющими и управляемыми, руководителями и подчиненными, специалистами и рабочими, между социальными классами наемных работников и работодателей. В широкой социальной практике *общественное разделение труда* реализуется как процесс профессиональной специализации и подразделения жизни по видам деятельности. В результате общественного разделения труда его разные виды закрепляются, более или менее жестко за разными категориями лиц, разъединяя их не только и столько с точки зрения предмета труда и занимаемых ими рабочих мест, сколько социально. В связи с этим возникают и существуют такие важные в научном и в практическом плане проблемы, как соци-

альное *неравенство и солидарность*. С помощью понятия разделения общественного труда социологи изучают эволюцию общественных отношений, их связь с уровнем развития техники и средств труда, с национальными традициями. В классической работе «*Разделение труда*» (1893) Э. Дюркгейм сформулировал понятия «механическая солидарность» и «органическая солидарность», с помощью которых он зафиксировал феномен относительной устойчивости форм разделения труда и объяснил историческую тенденцию их изменения.

Наиболее актуальной, связанной с феноменом разделения труда социальной проблемой сегодняшнего дня является формирование отношений между новыми российскими предпринимателям и наемными работниками. Желательная форма этих отношений служит предметом острой политической дискуссии и борьбы. В частности, не все специалисты согласны с тем, что эти отношения носят партнерский характер или должны быть партнерскими. Некоторые, например, считают, что эти отношения должны иметь форму диалога, подчеркивая тем самым принципиальное различие интересов сторон.

В числе актуальных проблем (не только России), относящихся к теме разделения труда, находится вопрос о *предпочитаемых* обществом и *фактических* трудовых ролях мужчин и женщин. Всем известны представления о «мужской работе» и «женской работе». Основанные на этих представлениях социальные нормы как явным, так и неявным образом регулируют, прежде всего, отношения найма. Более отчетливо эти социальные нормы проявляются при распределении обязанностей супругов в семейном, домашнем труде.

Понятие *характер труда* выступает в качестве признака, отражающего подчиненную роль сферы трудовых отношений по отношению к социально-политическому устройству данного общества. В частности, он отражает степень социального неравенства, проявляющегося в *неравенстве доступа трудоспособных членов общества к разным видам труда, обусловленному социальной организацией общества в целом*. В этом понятии фиксируется сторона трудовой деятельности, связанная с ее социальной принудительностью, возможностью присвоения ее материальных результатов теми, кто владеет средствами труда или распоряжается ими. В ходе исторического процесса характер труда изменяется в направлении уменьшения степени принуждения трудящихся со стороны владельцев средств труда и увеличения их участия в распоряжении продуктами своего труда. Эта тенденция нашла отражение в таких понятиях, как *рабский, крепостной, подневольный и свободный труд*, которые обозначают разные степени социальной и экономической зависимости носителей рабочей силы от владельцев и распорядителей средств труда. Понятие *характер труда* иногда употребляется в связке с понятием *содержание труда*, с тем чтобы подчеркнуть их взаимозависимость. Однако это неоправданно сгла-

живает существенные различия, существующие между этими аспектами трудовой деятельности. Сравните занятых интеллектуальным трудом двух людей, один из которых находится на свободе, а другой отбывает «заслуженное» наказание в исправительно-трудовой колонии. Или рассмотрите одинаковый по содержанию труд рабочих в обществе с развитыми гражданскими институтами и в обществе, где подобные институты находятся в зачаточном состоянии или вовсе отсутствуют.

Отчуждение труда — одна из негативных сторон труда, связанных с особенностями его характера в том или ином социуме, проявляется в особом социальном феномене, обозначаемом понятием *отчуждение труда*. Данное явление обусловлено социальным (общественным) неравенством «партнеров» трудовых отношений. Речь идет о том, кто и как распоряжается результатами труда. При этом под результатом понимается не только непосредственный продукт труда и размер вознаграждения за труд как часть стоимости этого продукта, но также и более широкое понимание результатов труда как совокупности всех социальных условий, воспроизводимых и существующих благодаря труду как общественному явлению, и самой трудовой деятельности. Если работник не в состоянии влиять на комплекс условий своей деятельности и использовать ее результаты в своих интересах, то труд для него становится тем, от чего лучше избавиться, и тем, что необходимо терпеть. Невнимание к проблемам отчуждения труда или их непонимание — главная причина большинства серьезных трудовых конфликтов. Особенности характера труда, степень и особенности отчуждения труда проявляются в таких взаимосвязанных параметрах трудовой деятельности, как *отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание и содержательность труда*.

Отношение к труду — понятие, означающее совокупность реальных мотивов трудовой деятельности личности, таких как, например, ориентация на заработок, отношение к коллегам по работе, на общественную значимость труда, его содержание, достижение признания среди знакомых или определенного социального статуса и др. В составе мотивов выделяют ведущие — «ядро», и второстепенные — «периферию». При этом принадлежность мотивов к тем или другим не является постоянным, а может меняться в зависимости от общесоциальных и частных условий труда (на корпоративном или цеховом уровне) или от образа жизни работника. Отношение к труду служит, *во-первых*, важной индивидуальной характеристикой личности работника, его восприятия труда как ценности, *во-вторых*, характеристикой конкретной трудового коллектива, трудовой общности и общества в целом. Это один из главных, если не самый главный, показатель состояния работы с персоналом в конкретном подразделении или организации в целом.

Исследуя отношение к труду в разных обществах, культурах, отраслях и организациях, социологи стремятся выявить факторы, от которых оно зависит, определить типы трудовой мотивации. При этом используются две группы показателей, характеризующих отношение к труду: объективные и субъективные. Первые выражаются в конкретных результатах трудовой деятельности и трудовом поведении работников. Вторые — в составе и иерархии мотивов трудовой деятельности.

Удовлетворенность трудом — обобщенный эмпирический показатель отношения к труду. Он характеризует сознание субъекта труда и проявляется в вербальном поведении работников. Фактический уровень удовлетворенности трудом формируется под воздействием двух групп факторов. К первой группе относятся совокупные, в том числе общественные, условия труда, ко второй — личностные особенности работников: их ценностные ориентации, притязания, информированность, индивидуальные оценки отдельных сторон трудовой деятельности. Поэтому высокая удовлетворенность трудом, зафиксированная социологами на том или ином предприятии или среди определенной группы работников, может свидетельствовать, с одной стороны, о коллективном отношении к труду, обусловленном объективно хорошими условиями труда, с другой — о низких притязаниях и недостаточной информированности работников. Социологические исследования показывают, что в целом общая удовлетворенность трудом в значительной мере определяется факторами второй группы. Чем больше труд в организации отвечает запросам и требованиям ее сотрудников, тем выше их удовлетворенность трудом.

Содержание труда. Данное понятие отражает взаимодействие субъекта и средств труда в процессе трудовой деятельности и означает совокупность трудовых функций и действий работников, их соотношение и взаимосвязь. Под влиянием научно-технического прогресса совокупный состав трудовых функций изменяется в направлении роста объема тех функций, которые связаны с опосредованным воздействием на предмет труда с помощью устройств обработки и передачи информации. Физические усилия со временем уступают место интеллектуальным, психическим, а рутинные операции — элементам творчества, поиска нестандартных решений. Это означает, что в целом растет содержательность труда.

Содержательность труда. Понятие содержательности труда отражает важнейшую качественную сторону труда как вида человеческой деятельности. *Под содержательностью труда понимается степень его насыщенности творческими (продуктивными) элементами по сравнению со стандартными, рутинными (репродуктивными).*

Социологический анализ фактических характеристик содержания и содержательности труда на конкретном предприятии дает возмож-

ность оценить состояние и перспективы социального развития его трудовой общности. Анализ содержания труда на конкретных рабочих местах служит основой для разработки мероприятий по обогащению и стимулированию труда. Изучение долгосрочных тенденций изменения содержания и содержательности труда является одним из направлений социального прогнозирования, исследующих перспективы социальной структуры общества. Системная взаимосвязь рассмотренных выше специальных понятий социологии труда представлена на рис. 3.9. Эти понятия отражают наиболее существенные характеристики труда как социального явления.



Рис. 3.9. Взаимосвязь основных специальных понятий социологии труда

Как можно видеть из рис. 3.9, среди этих характеристик определяющими являются *социальная организация труда*, *общественное разделение труда*, *характер труда* и *содержание труда*.

Социальная организация труда на эмпирическом уровне проявляется в виде системы общественного разделения труда как относительно постоянного закрепления разных видов деятельности за определенными социальными группами, занимающими вследствие этого социально неравное положение по отношению друг к другу.

Общественное разделение труда как процесс разграничения и относительного обособления взаимообусловленных видов деятельности, а также способов обмена продуктами деятельности соответствующими социальными группами *определяет характер труда* в данном обществе.

В свою очередь, *характер труда* определяет *степень отчуждения труда*, оказывающую влияние на *отношение к труду*.

С другой стороны, *система общественного разделения труда* влияет на *содержание труда*, от которого зависит *удовлетворенность трудом* и *отношение к труду*.

Помещенное в центре рисунка понятие *социальной сущности труда* обозначает совокупность явлений общественной жизни связанных с трудовой деятельностью людей, которая, в свою очередь, раскрывается с помощью системы рассмотренных выше и других понятий социологии труда.

В целом понятия социологии труда в данном учебном пособии рассматриваются в последовательности, в общих чертах соответствующей логике изложения курса общей социологии. Отправным пунктом данного курса является рассмотрение объективных основ общественной жизни, состоящих из двух базовых элементов: а) природных условий и б) деятельности, складывающейся, в свою очередь, из двух составляющих: *производственно-хозяйственной деятельности* и *культуры* как совокупности наиболее значимых идей о мире и человеке и вытекающих из них *ценностей* — целей, достойных человеческой жизни (Щепаньский, 1972. С. 18—56). В предлагаемой версии социологии труда этому пункту соответствует рассмотрение труда как вида деятельности, объекта познания и культурной рефлексии.

Следующий структурный элемент общей социологии состоит в анализе категории *социальной личности* как субъекта и связующего звена между обществом и группой. Данному структурному элементу общей социологии в настоящем учебном пособии соответствует рассмотрение связей между трудом и личностью, выражающихся в понятиях *социальной роли работника*, *трудовой социализации*, *адаптации* и *отношения к труду*.

Далее рассматривается совокупность *социальных связей* — средств, благодаря которым возникают, существуют и развиваются социальные общности. В социологии труда в качестве аналога этого раздела общей социологии выступает категория *социальной организации труда* и составляющие ее частные понятия, характеризующие социальную сущность труда.

Затем, также согласно логике общей социологии, анализируются основные *виды* и *разновидности социально-трудовых общностей*.

На заключительном этапе уделяется необходимое внимание вопросам специфики социальных изменений в сфере труда и комплексного влияния труда на общественную жизнь. Рассматриваются изменения, характерные для сферы трудовой деятельности, и ее самой в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Щепаньский Ян. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. В чем состоит различие между общей и отраслевыми социологиями?
2. В чем проявляются предметные особенности социологии труда?
3. Приведите примеры понятий социологии труда, производных от общесоциологических понятий.
4. Опишите взаимосвязь основных специальных понятий социологии труда.
5. Как связаны между собой понятия *характер труда* и *отчуждение труда*?
6. Как связаны между собой понятия *отношение к труду*, *удовлетворенность трудом* и *содержание труда*?
7. Как связаны между собой понятия *общественное разделение труда*, *содержание труда* и *характер труда*?

3.6. МАРКСИСТСКИЕ ТЕОРИИ ТРУДА

Классическая марксистская теория труда¹ основывается на историко-материалистическом понимании труда как базового вида деятельности, в котором заключается и проявляется сущность человека, принципиально отличающая его от эволюционных предшественников, способных к научению и выполнению ряда целесообразных действий, не связанных с инстинктами.

Суть марксистской теории труда заключается в трех постулатах. *Первый* кратко выражается формулой Ф. Энгельса «Труд создал человека». В ее основе лежит переосмысленная К. Марксом применительно к анализу труда гегелевская концепция «распредмечивания» и «опредмечивания», согласно которой *первое* понимается как освоение человеком ресурсов и предметов природы, а *второе* — как создание орудий труда и производства, не существующих в природе, и происходящее в ходе этого процесса развитие его способностей. Открыв, познав свойства природы, человек, будучи творческим существом, воплощает (*опредмечивает*) эти знания в нужных ему вещах.

Второй важнейший постулат марксистской теории труда состоит в рассмотрении труда как общественного процесса. Согласно нему труд всегда носит общественный характер, а отношения в сфере труда составляют сущность общественных производственных отношений. Опираясь на эти положения, К. Маркс предложил историческую классификацию сущности трудовых отношений. Кратко она сводится к принципиальным изменениям *социальной сущности труда* по мере смены основных исторических формаций: первобытной, рабовладельческой, феодальной, капиталистической и коммунистической (наступающей с закономерной необходимостью в будущем).

¹ Эта часть главы написана по материалам статьи: Ядов В.А. Марксистская теория труда. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

В первобытной родовой общине сущность труда заключалась в свободном коллективном труде, обеспечивающем выживание ее членов. На следующем историческом этапе, с образованием первых государственных общностей социальную основу труда составляет прямое принуждение, необходимое для организации труда рабов и крепостных. Принуждение становится возможным благодаря созданию в процессе труда прибавочного продукта, который присваивается владельцами (эксплуататорами) рабов или крепостных. С переходом от феодальной к капиталистической организации общественной жизни новые доминирующие собственники средств производства — капиталисты, пришедшие на смену феодалам и помещикам, нуждаются в свободной, мобильной рабочей силе, поэтому они отказываются от средств *силового* принуждения в пользу *экономического*. Благодаря буржуазным революциям работник новой общественной формации (бывший раб или крепостной) становится формально (юридически) свободным, получая возможность беспрепятственно продавать свою рабочую силу, превращая ее в товар, продаваемый и покупаемый на определенных условиях на рынке труда. Однако *фактически* он остается *зависимым социально* вследствие *отчуждения* продуктов его труда и рабочей силы.

Основываясь на этих положениях, марксистская теория труда постулирует историческую неизбежность *освобождения труда* путем установления власти трудящихся и построения коммунистического общества, в котором на смену отчужденному (фактически — принудительному) труду должен прийти свободный обмен деятельностью. Человек может быть действительно свободен, когда не стоит перед необходимостью трудиться исключительно ради получения вознаграждения за труд.

Реальный исторический процесс, представленный событиями конца XIX — XX в., во многом изменившими характер производственных отношений, оказался не столь прямолинеен, как теория. Завоевание в ряде стран власти коммунистами насильственным путем не привело к прогнозируемому достижению *идеала освобождения труда* (как его понимали К. Маркс и единомышленники, жившие в условиях формирования и расцвета индустриального общества, наполненного острыми социально-классовыми конфликтами) и созданию коммунистического общества. Как показал эксперимент, поставленный историей, странам, где к власти пришли коммунистические партии, не удалось достичь *более высокой по сравнению с наиболее развитыми капиталистическими странами производительности труда* (необходимого — согласно В. Ленину — условия победы в экономическом соревновании социализма с капитализмом), поскольку не получилось сделать труд действительно свободным. Этому воспрепятствовали своекорыстные интересы сформировавшегося в

этих странах правящего слоя недостаточно образованной партийной бюрократии и созданная ею неэффективная система регулирования экономики и труда, опирающаяся на административное принуждение и идеологическую пропаганду. Правда, данный эксперимент (пока существует КНР и другие страны, в которых основу экономики и политики составляет общественная собственность на орудия и средства производства, включая природные ресурсы) нельзя считать завершенным.

Капиталистический менеджмент, основанный на стимулах рыночной конкуренции, способствующих эффективному использованию достижений научно-технического прогресса и прикладных социально-управленческих наук в целях выживания бизнеса и развития производства, сумел обеспечить более высокое качество трудовой жизни в своих странах. Этому в решающей степени способствовали институты реальной демократии, созданные в результате непрерывной борьбы наемных работников за свои социальные права и предоставляющие реальную возможность их отстаивать в случае необходимости. Вместе с тем следует отметить, что в современных наиболее развитых обществах, основанных на высокотехнологичных производствах, существуют известные элементы свободного обмена трудовой деятельностью. В основном это наблюдается в сфере интеллектуального труда, продукт которого «по существу не может быть отчужден от его производителя. Приобретение прав на его использование не лишает производителя владения им, отчуждение отсутствует» (Ядов, 2006). Кроме того, в ряде случаев мотивационное ядро трудовой деятельности составляет потребность ее субъекта в самореализации. В основном это имеет место тогда, когда труд насыщен творческими элементами.

Феномен *отчуждения труда*, открытый К. Марксом, представляет собой основную проблему социального управления, которую с переменным успехом пытался и пытается решать менеджмент промышленных предприятий (в индустриальных обществах), а затем и в других, вновь появляющихся отраслях хозяйства по мере их возникновения и расширения.

«В XX в. марксистская социология труда наиболее заметно представлена работами Франкфуртской школы (1930-е годы) и таких принадлежащих к ней авторов, как М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Э. Фромм, Г. Маркузе, Ю. Хабермас, внесших значительный вклад в разработку концепции отчуждения труда. На развитие советской социологии труда заметное влияние оказала монография Ю.Н. Давыдова *“Труд и свобода”* (1962). В 1970-е годы марксистское направление в социологии труда было представлено Ж. Фридманом (французский социолог, первый президент Исследовательского комитета по социологии труда Международной социологической ассоциации — МСА),

работами советских социологов и социологов стран советского блока. Ж. Фридман, в частности, доказывал, что при капитализме характер труда наемного работника определяет и характер его свободного от работы времени: монотонный труд продуцирует такого же рода досуг. Анализируя попытку стран социалистического лагеря реализовать в XX в. идеи свободного труда, польский социолог Д. Доктур показал, что тогдашний социализм не устранил отчуждения труда. В настоящее время марксистские исследования в социологии труда в основной проблематике мало отличаются от иных направлений, хотя более центрированы на анализе защиты интересов наемных работников, роли *профсоюзов*. Наиболее полно марксистская теория труда в социологии представлена в учебном пособии Д. Марковича» (Ядов, 2006. С. 135).

Объективной основой актуальности марксистского подхода к анализу социальных проблем труда служит сохраняющаяся проблема отчуждения труда, проявляющегося в отсутствии у работника возможности в полной мере распоряжаться условиями и результатами своего труда как деятельности, в процессе которой наиболее полно раскрывается его человеческий потенциал. В сегодняшнем информационном (постиндустриальном) обществе, приходящем на смену индустриальному, в дополнение и на смену отчуждению труда рабочих приходит и существует наряду с ним в возрастающем объеме отчуждение труда работников массовых профессий умственного труда и офисного персонала, взбадривающее почву для индустриального конфликта. О нем будет идти речь дальше.

Подход «трудового процесса». Термином «трудо­вой процесс» в данном случае «обозначается процесс производства, в ходе которого к сырью и машинному оборудованию для производства товаров при­кладывается рабочая сила (точнее, усилия работника, *К.О.*). Замена термина «производство» термином «труд» отражает марксистский взгляд, согласно которому именно труд создает всю стоимость, и что более традиционное понятие производства этот факт маскирует» (Аберкромби, Хилл, Тернер, 1997. С. 334).

Предмет концепции трудового процесса составляет характер влияния автоматизации рабочих процессов на производстве и в офисе на квалификацию исполнителей и способы контроля трудового поведения в условиях капиталистической экономики. Автор известной концепции трудового процесса Г. Браверман в работе «*Труд и монополистический капитализм*» (1974) доказывал, что *трудо­вой процесс* в развитых капиталистических экономиках определяется «капиталистическими общественными отношениями, а не является продуктом технологических или организационных факторов, имеющих собственную логику вне зависимости от формы собственности». Он считал, что способы организации и осуществление

трудовых процессов отражают присущее капитализму непреодолимое генетическое противоречие, заключающееся в эксплуатации труда наемных работников. Вследствие него менеджеры «современных» корпораций, «выступающие от лица капитала, не могут рассчитывать на добровольный усердный и эффективный труд наемных работников», создающих прибавочную стоимость. Поэтому они (менеджеры) стремятся, во-первых, к максимальному усилению своего контроля трудового процесса и, во-вторых, к максимальному ослаблению контроля этого процесса со стороны рабочих. Отсюда можно сделать вывод, что прогресс технологии производства и организация работы определяются стремлением собственника средств производства к господству над трудовым процессом и ослаблению способности рабочих к сопротивлению эксплуатации. В течение истории индустриальных отношений менеджеры пытались достичь этих целей путем введения принципов *научного менеджмента* в организации труда и новых технологий, менее зависимых от квалификации рабочих, что в общей сложности вело к *деквалификации* труда (снижению потребности в квалифицированных рабочих). В будущем сохранение подобной тенденции «может в еще большей степени сократить зависимость менеджеров от рабочих посредством как можно более полной замены людей автоматизированным оборудованием». Поскольку повышение прибыли капиталом может быть достигнуто за счет снижения стоимости труда, постольку в экономике усиливается тенденция к деквалификации и технологическому замещению живого труда работой машин.

Под влиянием идей Бравермана в социологии труда сложилось новое представление о природе трудового процесса, отразившееся на эволюции практики менеджмента и производственной технологии, характере трудовых отношений в сфере производства и проблематике последующих социальных исследований в сфере труда. Эти исследования сосредоточились на двух проблемах: 1) деквалификации и 2) менеджерских стратегий контроля трудового процесса.

Однако результаты, полученные в дальнейших исследованиях, привели к существенному пересмотру идей Бравермана и формированию новых взглядов на характер трудового процесса. Их суть сводится к следующим положениям.

Во-первых, автоматизация производства и офисных рутинных задач со временем привела к снижению потенциала найма, не всегда одинаково воздействуя на потребность в квалифицированных рабочих. Выяснилось, что новые технологии, например, в области дизайна и технического обслуживания требуют новых, не менее высоких профессиональных навыков. С другой стороны, данные о *деквалификации* производства и рутинной офисной работе оказались неполными, поскольку наряду с примерами деквалификации

появились примеры *переквалификации*: возникшая потребность в программистах и персонале, обслуживающем корпоративные электронные сети.

Во-вторых, при анализе последствий автоматизации технологических процессов необходимо учитывать, что «сопротивление наемных работников процессу деквалификации и усилению контроля их трудового поведения часто ведет к пересмотру политики менеджмента в особенности тогда, когда речь идет о создании сильных профсоюзов».

В-третьих, менеджеры, ориентированные на увеличение прибыльности производства, считают, что «строгий контроль над процессом труда связан с неприемлемыми издержками». Особенно это относится к тем областям, в которых автоматизация развита не настолько, что производство может вообще обойтись без использования живого труда. Возможность экономии финансовых ресурсов за счет сокращения численности контролирующего персонала, появляющаяся благодаря автоматизации рутинных процессов, может быть реализована лишь в том случае, если это не повлечет за собой угрозу снижения производительности. Многие фирмы расширяют круг задач, выполняемых наемными работниками, поручая им выполнение таких традиционных задач контроля производства, как инспекция и контроль качества. Некоторые фирмы «наделяют наемных работников большей ответственностью в организации собственной работы». Еще один способ разрешения противоречия «контроль — производительность» заключается в политике *гибкой специализации*, состоящей в найме людей, обладающих трудовой «поливалентностью», т.е. владеющих несколькими квалификациями или навыками, что позволяет им быстро осваивать и работать с новыми технологиями, а компаниям — быстро модифицировать продукцию. Подобным работникам они предпочитают предоставлять большую автономию и возможность при решении нестандартных производственных задач действовать по своему усмотрению. Таким образом, концепция Бравермана соответствует практике организации труда, известной как *фордизм*, который в современных развитых экономиках имеет ограниченное применение, прежде всего в тех отраслях и производствах, где используется физический конвейерный монотонный труд.

В-четвертых, нужно отметить, что в современном производстве применяется достаточно широкий круг менеджерских стратегий контроля, в котором контроль трудового процесса представляет собой лишь одну из таких стратегий, «даже если допустить, что менеджеры нуждаются в послушании работников для обеспечения прибыли». В частности, используются такие системы контроля, как:

а) *рыночный* контроль наемных работников;

б) *технический* контроль трудового процесса или процесса производства;

в) *бюрократический* контроль рабочего места и выполнения организационных процедур и правил;

г) *культурный* контроль чувства принадлежности к фирме и участия служащих.

«В каждом отдельном случае в той или иной степени имеют место все четыре способа контроля, при этом доля каждого из них с течением времени изменяется. Под *рыночным контролем* понимается наем и увольнение служащих, использование оплаты и угрозы увольнения с целью добиться их подчинения». Возможность использования рыночного контроля связана с делением рынков труда на два сектора — первичный и вторичный (Радаев, 1998. С. 189). «Компании первичного сектора платят за ту же работу больше, чем где-либо в другом месте, поэтому подчинение работников является следствием повышенного вознаграждения и страха увольнения и перемещения на низкооплачиваемый вторичный рынок». *Технический контроль* обеспечивается организацией систем производства, структурирующей и регламентирующей деятельностью служащих. Одной из форм технического контроля является научный менеджмент в стиле фордизма. «*Бюрократический контроль* связан с формальными и кодифицированными процедурами, которые одинаковым образом ограничивают действия как служащих, так и менеджеров, препятствуя таким образом произволу последних. Это способствует созданию беспристрастной и относительно справедливой системы менеджерского авторитета на рабочем месте. То же можно сказать и о кадровой политике, например, в области найма, увольнения и вознаграждения. В данном случае служащие подчиняются требованиям системы, поскольку они способны понимать и принимать ее правила, полагая, что компании обращаются с ними справедливо и что эксплуатация оказывается незначительной». *Культурный контроль* обеспечивается стремлением менеджеров создать исполнителям условия положительной эмоциональной идентификации с фирмой. При этом факт подчинения служащего становится не просто формальной составляющей трудового поведения, благоприятного с точки зрения менеджеров, а образует «интернализированную часть его личности». Пионерами успешного осуществления культурного контроля стали крупные японские фирмы. Их примеру последовали менеджеры США и других стран. Сущность культурного контроля, подробно описываемого в учебниках менеджмента и курсах организационного поведения и организационной культуры, заключается в реализации программы развития производства, предусматривающей усиление чувства привязанности служащих к фирме и создание «сильных» организационных культур. Японский опыт также показывает, как могут успешно сосуществовать все четыре стратегии трудового контроля.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ядов В.А. Марксистская теория труда // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А.Ядов. СПб.: Наука, 2006.
2. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь / Пер. с англ. под ред. С.А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997.
3. Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. В чем заключается суть марксистской теории труда?
2. Как вы понимаете формулу «Труд создал человека»?
3. В какой мере данная формула является справедливой в настоящее время?
4. В чем состоит *социальная сущность труда*?
5. В связи с чем изменяется социальная сущность труда?
6. Как вы понимает значение слов *освобождение труда*?
7. Назовите основные формы *трудового контроля*.
8. В чем состоит отличие культурного контроля труда от экономическо-го?
9. С чем связано изменение форм трудового контроля?
10. В чем заключается особенность контроля труда со стороны рынка?

3.7. СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ТРУДА Э. ГИДДЕНСА

Энтони Гидденс — один из крупнейших социологов нашего времени, представитель «нежесткой социологии», согласно которой социальный субъект «скорее активно взаимодействует с экономическими и социально-культурными факторами, нежели жестко от них зависит» (Ядов, 1999). В самом кратком виде представление о сути рассматриваемой концепции труда дает название «*Труд и экономическая жизнь*» раздела фундаментального курса лекций по общей социологии, читаемого им много лет в Оксфорде (Гидденс, 1999. С. 451—480). (Приводимые ниже цитаты взяты из указанной работы, за исключением тех случаев, когда это отмечается особо.)

Социальная сущность труда рассматривается Гидденсом в тесной взаимосвязи с экономической жизнью общества. Более конкретное представление о сути концепции дает анализ состава и содержания ключевых тем данного раздела и понятий, используемых в процессе их раскрытия. Сюда относятся такие темы и понятия, как: *разделение труда, отчуждение труда, уровень доверия (в трудовых отношениях¹), автоматизация труда, групповая (бригадная) организация труда, промышленная демократия, профсоюзы, забастовки, корпоративная*

¹ В скобках — дополнение наше.

власть, безработица, женская занятость, женщина и работа, неформальная экономика, будущее работы.

Тема женского труда и домашней работы рассматривается Гидденсом также в другой части его курса общей социологии под названием «Гендер и сексуальность», содержание которого дополняет основные положения рассматриваемого раздела. Однако оно не содержит положений, изменяющих смысл его концепции труда.

Важной характеристикой системы понятий рассматриваемой концепции является отсутствие четкого определения содержания центрального понятия *труд* в противовес понятию *работа*. Последнее определяется как решение задач, «связанных с затратой умственных и физических усилий, имеющее своей целью производство благ и услуг, удовлетворяющих человеческие потребности». Также работа определяется как «производственная деятельность» (Там же. С. 451).

В ряде случаев может показаться, что понятия *труда* и *работы* используются Гидденсом как синонимы. Однако дальнейшее изложение рисует более сложную картину логической связи между этими понятиями. В списке основных понятий, помещенных в конце раздела, указаны четыре — *труд, разделение труда, отчуждение труда и экономика*. Там же помещен список важнейших терминов, среди которых — *профессиональная работа, домашний труд и рынок труда*. С одной стороны, понятие работы конкретизируется через понятие *наемной работы* «или профессиональной деятельности (курсив наш), выполняемой в обмен на регулярное жалование или вознаграждение». С другой стороны, он видит свою задачу в том, чтобы проанализировать «природу *труда* в современном индустриальном обществе», обсудить наиболее существенные «изменения, затрагивающие экономический порядок сегодняшнего дня...определить истоки конфликтов в промышленности» (Там же). Можно было бы предполагать, что термин «*работа*» используется им для обозначения труда, когда речь идет о его индивидуальном восприятии работниками, а термин «*труд*» — при анализе трудовой деятельности как системного фактора экономической жизни данного общества в целом, в частности, индустриального общества как наиболее распространенного типа общества в современном мире (с точки зрения общего и относительного количества людей, занятых индустриальным трудом). Однако ниже говорится, что «*работа во всех культурах является базисом экономической системы, или экономики, которая состоит из институтов, производящих и распределяющих товары и услуги*».

Гидденс не отказывается от понятия *труд*, когда рассматривает тему **разделения труда**, с которой начинается изложение собственно социологической концепции труда. Это можно считать вполне закономерным. Ведь именно в этом феномене наиболее ясно проявляется социальная сущность труда как фактора, обуславливающего соци-

альную дифференциацию и установление определенного порядка отношений между его участниками, выполняющими качественно разные виды работ. Впрочем, возможно, использование категории «разделение труда» своего рода дань авторитету Э. Дюркгейма. Без категории разделения труда сложно обойтись при рассмотрении роли труда как фактора социальных изменений. Качественные изменения в системе разделения труда играют ключевую роль стимулятора структурных сдвигов и процессов формирования социальной организации общества. Свидетельством этого является огромный контраст между системами разделения труда в традиционном и современном обществах, для которых характерен «бурный рост экономической взаимозависимости». Процесс изменения системы разделения труда носит непрерывный характер. Основой для анализа изменений, претерпеваемых системой разделения труда в масштабах общества и экономики, служит теория разделения «работы в индустриальной экономике на три сектора: *первичный, вторичный и третичный*». Такое деление позволяет провести социологически важные структурные различия между типами обществ по пропорциям занятости и видам труда.

«В большинстве стран третьего мира три четверти рабочей силы занято в сельском хозяйстве, а остаток распределен примерно поровну между производством и обслуживанием. С другой стороны, в промышленно развитых странах лишь незначительная часть населения занята в сельскохозяйственном производстве» (Там же. С. 452).

Социально значимые последствия качественных изменений в разделении труда связаны не только с изменениями пропорций секторальной занятости, но и с изменениями в организации *промышленного труда*. Практическое осуществление идей Ф. Тейлора и Г. Форда вызвало революционные изменения в организации промышленного труда, приведшие в начале XX в. к резкому росту его производительности в машиностроении. Вместе с тем широкое использование новаций Тейлора и Форда принесло и негативные социальные последствия, связанные с особенностями конвейерного труда, превращающего работника в бездумный исполнительный механизм.

Системы Тейлора и Форда заслуженно получили у социологов название систем с «низким уровнем доверия», так как им в максимальной степени оказался присущ феномен «*отчуждения труда*». Данный феномен, выражающийся «в отсутствии у рабочих фактического контроля над условиями своего труда» (рабочие должности — это должности с низким уровнем доверия со стороны работодателя), за десятилетия до новаций Тейлора и Форда был открыт и впервые описан К. Марксом при его анализе английского капитализма. Доведенное до мелких неинтересных операций (заданий) разделение труда на промышленном предприятии «*отчуждает* людей от работы».

«Согласно Марксу в традиционных обществах работа нередко была изнурительной: крестьяне обрабатывали свои поля, часто трудились, не разгибаясь, от восхода до захода. И все же они могли сами организовывать свою работу, для выполнения которой требовалось множество знаний и навыков. Напротив, многие промышленные рабочие практически никак не влияют на характер выполняемых заданий, внося лишь небольшую часть в процесс изготовления целого продукта, и совсем не могут повлиять на то, кому и как он, в конце концов, продается. Работа, таким образом, становится чем-то чуждым, заданием, которое рабочий должен выполнить, чтобы получить вознаграждение, но которое по сути своей его совершенно не привлекает». Анализируя природу отчуждения, Маркс показывает глубокую противоречивость социальной организации труда в промышленном (индустриальном) обществе. «С одной стороны, развитие промышленности создает необыкновенное богатство, гораздо большее, чем в обществе любого предшествующего типа. Но при этом огромная масса людей, чей труд является источником богатства, лишены какого-либо реального контроля над работой, которую они выполняют» (Там же. С. 459).

Вывод Маркса относительно отчуждения труда как системной характеристики промышленного производства в условиях капитализма нашел подтверждение в материалах доклада Министерства здравоохранения, образования и социального обеспечения Соединенных Штатов «Работа в Америке». «Исследование, на основании которого был составлен доклад, показало, что рабочая обстановка часто предполагала «однообразные, монотонные, бессмысленные задания, практически не допускавшие самостоятельности и возможности проявить себя», и тем самым «вызывала чувство неудовлетворенности у работников всех должностных уровней» (*Work in America: report of a special task force to the Secretary of Health, Education and Welfare. Washington, 1973*). «Синие воротнички», отмечалось в докладе, чувствуют, что практически не контролируют условия своего труда и лишены возможности влиять на решения, касающиеся их работы. Как правило, их трудовой распорядок фиксирован, и сами они находятся под постоянным пристальным наблюдением. Лишь 24% «синих воротничков» от числа опрошенных сказали, что выбрали бы ту же самую работу, если бы могли начать жизнь сначала. Почти вдвое большее число «белых воротничков» сказали, что поступили бы аналогично. Тем не менее, уровень неудовлетворенности работой у них был также высок. Те, кто выполнял контрольные функции на низшем уровне, находили свою работу рутинной и утомительной, не оставляющей почти никакого пространства для инициативы, и многие управляющие среднего звена выразили подобную же неудовлетворенность. Они чувствовали, что обязаны осуществлять политику, на формирование которой не могли

повлиять. Те, кто занимал более высокие посты, были удовлетворены своей работой чаще, считая, что обладают определенной независимостью, правом на риск и возможностью выбора.

В связи с выяснением важной роли изменений в системе разделения труда как фактора, вызывающего серьезные социальные последствия, подобные отчуждению труда, возникают закономерные вопросы. Чем можно объяснить сами эти изменения? Какие объективные причины лежат в их основе? Ответы на них следует искать не столько в сфере экономики и производства, сколько в научно-техническом прогрессе, в результатах использования достижений ученых и инженеров — научных открытий и изобретений — в производстве. Таким образом, предметом социологического анализа труда становится тема и понятие *автоматизации* производства, оказывающей существенное влияние на социальные характеристики труда: содержание работы, возможность творчества, квалификация работников, продолжительность профессионального обучения, удовлетворенность и др.

Автоматизация производственных процессов — промежуточное звено на пути совершенствования средств производства от *частичной механизации* работы до создания *гибких производственных систем* (ГПС). Рациональное применение ГПС позволяет снизить до минимума потребность в работниках с низкой и средней квалификацией, но при этом увеличивает потребность в персонале высокой квалификации, необходимом для настройки, периодического обслуживания, оперативного контроля работы и ремонта соответствующих машин и приборов.

Разработчики промышленных технологий и конструкторы средств труда, так же как и менеджеры, движимые идеей повышения производительности труда и экономической эффективности производства, как правило, редко задумываются о социальных последствиях своей деятельности. Их мало волнует, как использование в производстве прогрессивных достижений научной и инженерной мысли отразится на личных судьбах наемных работников, занятых на рабочих местах, в будущем обреченных на ликвидацию вследствие создания и внедрения более совершенных технологий. Такого рода чувства и размышления скорее удел промышленных социологов и психологов. Вместе с тем не только социологи, но и социально ответственная часть менеджмента в свое время питали технократические иллюзии, возлагая надежды на технический прогресс как радикальное средство, позволяющее если не устранить совсем, то существенно снизить влияние факторов, способствующих отчуждению труда. Тем не менее по прошествии определенного времени выяснилось, что проблема отчуждения труда остается по-прежнему, как и на заре капитализма, актуальной проблемой промышленных обществ, включая и общества экономически наиболее развитых стран. Задачи повышения про-

изводительности, эффективности и прибыли, как правило, редко совпадают со стремлением наемных работников к стабильности и надежным социальным гарантиям.

Профсоюзы. Почему они возникают. Какова их судьба. Наемные рабочие практически на всех этапах развития промышленного производства были вынуждены предпринимать массовые протестные действия, чтобы отстаивать свои социальные интересы и права, связанные с обеспеченностью работой и условиями труда, достойными человека. В процессе этих действий на почве осознания общности интересов формируются объединения наемных работников и формы их коллективного участия в управлении производством. Так, на рубеже XVIII—XIX вв. в результате длительной борьбы возникли английские профсоюзы. Развитие профсоюзного движения в разных странах имело свои особенности, но всегда оно сопровождало развитие промышленности и в то же время было частью политических процессов в данной стране. Например, в России профсоюзы ненадолго возникли на гребне революции 1905 г., практически в самом начале индустриализации. Создание полноценных профсоюзов позволяет направлять разрешение трудовых конфликтов в конструктивное русло, хотя это и не всегда удается. Вместе с тем перспективы профсоюзного движения, его будущее представляются проблематичными или, по крайней мере, не вполне определенными. Существует точка зрения, что профсоюзы в экономически развитом обществе начинают утрачивать свою роль. Поэтому прояснение сущности проблем профсоюзного движения и прогнозирование будущего профдвижения составляют одно из заметных направлений социологических исследований и одну из актуальных задач социологии труда.

Групповая работа. Другой социально важный результат солидарных действий рабочих и поисков социологов, направленных на гуманизацию условий труда и снижение степени отчуждения, связан с осознанием менеджментом значения рабочих групп и их участия в решении производственных проблем. Имеется в виду создание *комплексных рабочих бригад* для выполнения сборочных работ на автомобильных заводах и ряде других предприятий, позволившее разнообразить труд рабочих, снизить монотонность, сделать его более содержательным и менее утомительным.

Следующий доказавший свою социальную эффективность способ привлечения рабочих к управлению относится к созданию широко описанных в литературе известных «кружков качества». Деятельность этих добровольных объединений рабочих заключается в подготовке и внесении предложений по рационализации труда и управления производством в основном на уровне подразделений нижнего и среднего звеньев — бригад, смен и цехов.

Промышленная демократия. Другой, более высокий уровень участия рабочих в управлении производством связан с понятием «промышленная демократия» или «рабочее самоуправление».

«Идея промышленной демократии гораздо старше концепции группового производства. В XIX веке Маркс указывал, что право граждан на участие в политической жизни заканчивается у ворот фабрики. Политическая демократия, считал он, должна быть дополнена демократическими правами в промышленности. Эти идеи были восприняты правительствами ряда государств и владельцами кооперативных фирм в некоторых отраслях промышленности» (Гидденс, 1999. С. 467).

Социологи труда проявляют закономерный интерес к феномену участия рабочих в управлении производством и экспериментам в этой области, пытаются ответить на вопрос, в какой мере участие рабочих в принятии решений «порождает чувство удовлетворения своей работой и другие благотворные последствия». Примеров и разнообразных форм участия рабочих в управлении в промышленно развитых странах достаточно много, чтобы служить предметом серьезного научного анализа. Вместе с тем распространение подобной практики встречает противодействие как со стороны управленцев, так и со стороны профсоюзов. Управляющие отказываются делиться своими традиционными полномочиями в части принятия решений с рабочими. Профсоюзы в свою очередь часто видят в промышленной демократии угрозу своему статусу, связанному с правом на заключенные коллективных соглашений.

Забастовки. Среди направлений социологических исследований труда заметное место занимают забастовки — наиболее сильная форма коллективного протеста рабочих против действий работодателей, направленных на ограничение их доходов, уровня потребления и других прав. Среди специалистов нет ясности относительно самого содержания понятия забастовки, что затрудняет статистический учет и социологическую интерпретацию данных сравнительного анализа по странам. Ясно, что изучение забастовок и других форм массового протеста рабочих как проявлений конфликтного характера индустриальных отношений представляет собой важную часть проблемного поля социологии труда.

Корпорации и корпоративная власть. Объяснение и понимание механизма индустриальных отношений нуждаются в изучении социального поведения другой — противостоящей рабочим — стороны этих отношений — предпринимателей, являющихся владельцами компаний (т.е. рабочих мест), и управляющих, принимающих решения, от качества которых зависит судьба первых. Наиболее актуальные проблемы этой стороны индустриальных отношений связаны:

1) с ростом влияния крупных компаний;

2) «распылением собственности» и идентификацией реального субъекта экономической власти и принятия управленческих решений в компании;

3) расхождением интересов владельцев и управляющих компаниями:

Обследование 190 высших менеджеров и директоров крупных корпораций Великобритании показало, что предпочтение отдавалось «максимизации роста общих (валовых) прибылей» и «максимизации уровня отдачи капитала». Такие цели, как «служение обществу», оказались в списке приоритетов достаточно низко. В то же время нет данных, ясно показывающих количественное соотношение этих двух категорий оппонентов наемных работников. «Трудно подсчитать, как много менеджеров, владеющих акциями крупных компаний... Тем не менее, общее мнение таково, что большинство самых крупных корпораций контролируется управленцами» (Гидденс. С.46);

4) типологией компаний и корпоративного капитализма;

5) степенью влияния крупных компаний и их объединений на экономическую жизнь общества (монополии и олигополии, транснациональные корпорации).

Безработица. Особый блок направлений социологического анализа труда, выделяемых Э. Гидденсом, связан с изучением социальных проблем безработицы, женской занятости и неформальной экономики. Даже в странах с высокоразвитой экономикой число людей, желающих работать, но лишенных такой возможности, составляет заметную часть трудоспособного населения даже в период экономического роста. Понятно, что это создает ряд серьезных проблем, связанных с процессами социальной дезорганизации: алкоголизма, наркомании, проституции и разных видов преступности. Поэтому, «изучая труд и экономику, нельзя уделять внимание только тем, кто имеет стабильную, постоянную работу». Задача социологии, решаемая в процессе исследования трудовой деятельности, — выявить состав социальных потребностей, удовлетворение которых достигается с помощью работы. Это дает возможность объективно оценить угрозы для членов общества, которые несет в себе безработица, и своевременно предложить адекватные меры по их минимизации. Одна из таких угроз заключается в частичном разрушении устоявшихся социальных общностей.

Так произошло в городах шахтеров и металлургов от Южного Уэльса и Рура до Детройта и Питтсбурга, которые сегодня нередко пребывают почти в полном запустении в результате закрытия ставших убыточными шахт и устаревших металлургических заводов. Аналогичная ситуация наблюдалась в городе Камаиси на севере Японии, в котором большинство рабочих мест было связано со сталепрокатным заводом, принадлежавшим корпорации «Ниппон», крупнейшему

производителю стали в мире. Это был первый сталепрокатный стан в Японии, построенный в 1886 г. Он был полностью остановлен в 1990 г., что привело к потере 2300 рабочих мест. Несколько тысяч жителей города, чья деятельность была связана с заводом, потеряли работу, и большинство из них вынуждены были покинуть родной город.

Чтобы своевременно предвидеть наступление социальных последствий безработицы, необходимо знать ответ на вопрос о ее причинах. Их изучение составляет предмет исследований не только экономистов, но и социологов. Несмотря на то что возраст проблемы безработицы равен возрасту капитализма и она кажется хорошо изученной, предвидение ее колебаний остается непростой задачей обшествоведения.

Тема **женщина и работа** составляет традиционную область социологии труда. Гидденс связывает основную причину феномена оплачиваемой занятости женщин с началом индустриализации. Все рассмотренные выше социальные проблемы труда особым образом преломляются при изучении труда женщин. Например, одно из объяснений причин, способствующих росту безработицы, состоит в росте числа женщин, желающих работать, в свою очередь, требующем осмысления. Его результатом стало понимание ограниченности проблематики социологии труда сферой промышленности и необходимости изучения сферы домашнего труда и быстро развивающейся сферы услуг. Вместе с тем обнаружилась проблема трудовой дискриминации женщин, заключающаяся в вытеснении их на вторичный рынок труда. Поиск ответов на вопрос, с чем связано это явление, также входит в число задач социологии труда.

Неформальная экономика. Гидденс обращает внимание на то, что вне поля зрения социологов и экономистов часто остается значительная часть людей, занятых неоплачиваемым трудом. Это не только традиционная домашняя работа, выполняемая в основном женщинами и в ряде случаев — детьми.

«Многие типы работы не соответствуют ортодоксальному представлению об оплачиваемом труде. Значительная часть работ, выполняемых в рамках неформальной экономики, в официальной статистике занятости никак не фиксируется. Термин “неформальная экономика” означает операции вне сферы регулярной занятости, иногда связанные с получением денег за оказанные услуги, но чаще с прямым обменом товаров или услуг... Неформальная экономика — это не только “скрытые” денежные операции, но и многие виды самообеспечения, которыми люди занимаются дома и вне его. Различные самоделки, домашние устройства и приспособления позволяют иметь такие блага и услуги, которые в ином случае пришлось бы покупать» (Гидденс. С. 470).

Очевидно, что *неформальная экономика произрастает на почве неформальной трудовой деятельности*. Понятно также, что формальные и неформальные виды труда протекают в рамках единого социального пространства и времени и объемы их затрат тесно взаимосвязаны: расширение одного не может происходить без сокращения другого. Но связь между ними не просто и не только количественная, но и качественная, имеющая определенные социально-психологические и экономические грани, нуждающиеся в отдельном изучении.

Например, установлено, что «неформальный сектор особенно развит среди беднейших слоев и в районах с высокой безработицей. Таким путем приобретается множество товаров и услуг, за которые невозможно заплатить». Самообеспечение — следствие не только экономической необходимости; «оно может приносить удовлетворение, которого не приносит работа, выполняемая за плату».

Будущее работы — таково название завершающей темы концепции труда Гидденса, содержание которой выступает как попытка предвидения путей разрешения социальных проблем труда, различных и актуальных с позиции сегодняшнего дня, и новых проблем, которые могут возникнуть в обозримом будущем. Отсутствие в названии слова «труд» отражает социально противоречивый характер явлений и процессов, происходящих в сфере труда в течение всей эпохи индустриализации, и усиление неопределенности здесь в последние три десятилетия. Именно неопределенностью процессов трудовой жизни, показанной в заключительной части рассматриваемой концепции, можно объяснить отсутствие четких границ между содержанием понятий *труд* и *работа*, о котором шла речь в начале данного параграфа. Здесь мы ограничимся лишь краткой аннотацией данной темы, посвятив ее более детальному анализу специальный параграф. Показательны вводные фразы темы «будущее работы»:

«Труд — сложное явление, включающее в себя многие другие виды деятельности помимо общепринятого понятия занятости. “Каждый человек имеет право на труд” — гласит Всеобщая Декларация Прав Человека, принятая Организацией Объединенных Наций после Второй мировой войны. В то время это означало право на оплачиваемую работу». (Гидденс. С. 475)

В настоящее время понятие *труд* связывается обществоведами и в массовом сознании в основном с феноменом оплачиваемой работы. Эта связь имеет вполне объективное основание в виде постоянной угрозы крупномасштабной безработицы. Выход из этой проблемы некоторым социологам видится в том, чтобы отказаться от понимания *безработицы как негативного феномена*, что до настоящего времени присуще как рабочим, так и предпринимателям: «отождествление работы с оплачиваемой занятостью придает ей специфическую ограниченность». Почему бы — задает вопрос Гидденс — не считать

работой усилия, связанные с уходом за любимым садом? И далее цитирует исследователей, предлагающих отнести безработных к лицам, «состоящим на службе у самих себя и...перестать выдавать субсидии тем, кому они требуются для занятия любимым делом?» В пользу обоснованности постановки подобных вопросов приводятся некоторые тенденции, наблюдаемые в последние годы в сфере труда:

- сокращение средней продолжительности рабочей недели во всех индустриальных странах, и это притом, что «многие работники продолжают трудиться сверхурочно»;
- сокращение времени, отдаваемого оплачиваемой работе;
- распространение сменной работы или работы по гибкому графику;
- рост разнообразия моделей трудовой жизни (варьирование времени начала профессиональной деятельности, чередование оплачиваемой работы с неоплачиваемой, предпочтение добровольной занятости — волонтерства и т.п.);
- сокращение численности рабочего класса («синих воротничков»);
- отказ от понимания трудовой занятости как единственно возможного способа самореализации и развития личности (дауншифтинг).

Все эти процессы, по мнению французского социолога и социального критика Андре Горца, — свидетельство «раздвоения» общественной жизни, движения по пути к «двойному обществу», в «одном секторе которого будут с наибольшей эффективностью организованы производство и политическое управление», а в другом «индивиды будут посвящать себя различным непроизводственным занятиям: самореализации и развлечениям» (*Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism. L.: Syndey, 1982*).

Гидденс ставит под сомнение обоснованность подобной точки зрения, утверждая, что движение в указанном направлении «весьма незначительно, и мы, по-видимому, далеки от ситуации, представляемой Горцем». В качестве аргумента он видит рост трудовой занятости женщин. «По мере того как женщины стали бороться за большие возможности в сфере своей занятости, имеет место рост, а не падение, численности людей, активно заинтересованных в надежной оплачиваемой работе». Подводя итог, он заключает, что в обозримой перспективе «оплачиваемая работа остается для многих основой материального благополучия, необходимого для поддержания разнообразной жизни». К этому можно добавить, что это положение в еще большей мере справедливо в отношении большинства стран современного мира, а не только наиболее развитых.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ядов В.А. Предисловие к кн.: Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, М., 1999. С. 15–17.
2. Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС М., 1999.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Перечислите основные понятия социологической концепции труда Э. Гидденса.
2. В чем, на ваш взгляд, состоит различие между трудом и работой?
3. Разделяете ли вы точку зрения Гидденса по поводу соотношения понятий «труд» и «работа»? Ответ обоснуйте.
4. Какие проблемы являются предметом социологии труда согласно концепции Гидденса?
5. В чем проявляется феномен *разделения труда* как фактора общественной жизни?
6. Как вы понимаете смысл понятия «отчуждение труда»?
7. Раскройте суть социальных проблем женской занятости.
8. Как связаны между собой проблемы безработицы и женской занятости?
9. Какова природа забастовок?
10. В чем заключается суть промышленной демократии?
11. Почему возникли профсоюзы и какова их роль в индустриальном обществе?
12. Как вы понимаете значение термина «групповая работа»?
13. В чем состоит связь между социальными проблемами труда и неформальной экономикой?
14. Назовите основные тенденции изменений в сфере труда.
15. От чего зависит решение проблемы безработицы?
16. Какова роль корпораций в жизни современного общества?
17. Назовите наиболее значимые, с вашей точки зрения, социальные проблемы труда современного российского общества.
18. Сохранится ли нынешняя роль оплачиваемой работы в будущем? Ответ обоснуйте.
19. От чего зависит будущее профсоюзов?

3.8. СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ ТРУДА¹

Суть данной концепции социологии труда (Тощенко, 2003) заключается в особой интерпретации пяти определяющих характеристик данной дисциплины: 1) научного статуса, 2) предмета 3) времени возникновения, 4) содержания и 5) взаимосвязи основных понятий (табл. 3.3).

Согласно рассматриваемой концепции социология труда представляет собой специальную социологическую теорию, *предметом* которой

¹ Автором данной концепции, в развернутом виде представленной в (2) является Ж.Т. Тощенко, один из ведущих отечественных обществоведов, специализирующийся на исследовании социальных проблем труда и, в частности, на изучении социальных резервов труда, связанных, прежде всего, с развитием человеческого потенциала.

Взаимосвязи основных понятий

Сущностные характеристики социологии труда как научной дисциплины	Значение
Научный статус	Специальная социологическая дисциплина
Предмет	<i>Исследование</i> социальных резервов труда, понимаемых как экономическое сознание и поведение работников с учетом специфики производственной среды
Время возникновения	Конец XIX— начало XX в.
Содержание	Раскрытие социальных граней труда как возможностей, заложенных «в природе и способностях человека»
Взаимосвязь понятий	Взаимосвязь представлений о «человеке-работнике»

является «*исследование* социальных резервов труда», понимаемых как «экономическое сознание и поведение работников с учетом специфики производственной среды». Возникновение социологии труда как самостоятельной отрасли социологической науки автор концепции относит к концу XIX — началу XX вв., связывая этот процесс с деятельностью инженера и предпринимателя Ф. Тейлора, известного своими новаторскими исследованиями трудовых операций на уровне рабочего места, результаты которых стали революционными, положив начало «научному управлению» или теории и практики менеджмента. «Ее (социологии труда. — *Примеч. К.О.*) основоположником по праву считается известный исследователь и предприниматель Ф. Тейлор, деятельность которого привела к революции во взглядах на сущность и предназначение работника производства», в обосновании идей об использовании социальных возможностей, кроющихся в человеке-работнике». Эти идеи последовательно воплотились в его практических действиях как менеджера на пути «нововведений в области управления и организации труда» — стандартизации инструментов (1880), создании функциональной администрации (1882), введении хронометража (1883), рационализации размещения оборудования, улучшении балансового метода (1893), совершенствовании системы реализации и запасов (1896). Затем нашли отражение в публикации «*Как оплачивать труд рабочих на предприятии*». В ней он «поставил вопрос о том, можно ли создать такие условия для каждого работника, чтобы он все более эффективно трудился, руководствуясь своими побудительными мотивами, потребностями и интересами, а не под давлением мелочного внешнего контроля процесса и результатов его труда. Отвечая на этот вопрос утвердительно, Тейлор и на практике

продемонстрировал возможность такой организации труда, при которой работник без штрафов, без принуждения нацелен на раскрытие своих сущностных сил. Это было началом новых научных поисков в области использования потенциальных импульсов, заложенных в человеке-работнике.

Первым шагом здесь стало использование материальной заинтересованности работника, которая позже получила закрепление в концепции «экономического человека». По мере развития производства и социологии труда на протяжении всего XX в. шли поиски, которые открывали другие возможности, заложенные в природе и способностях человека».

Следуя этой логике, Ж.Т. Тощенко считает, что «социологию труда, ее возникновение и развитие можно представить как объективный процесс постепенного осознания и использования человеческих возможностей по достижению все более значимых результатов, возвышающих общество и самого человека в их взаимодействии с природой» (курсив наш. — К.О.).

Таким образом, развитие социологии труда отождествляется с возникновением и развитием научного менеджмента — практики управления производством, опирающейся на прикладные исследования процессов целенаправленного воздействия на поведение участников трудового процесса в рамках производственной организации.

Такой подход позволяет автору рассматриваемой концепции проследить эволюцию представлений о *социальных резервах производства* и их использовании в жизни общества. «Социология труда — это книга реальной жизни, “полистав” которую можно увидеть, как, когда и при каких обстоятельствах раскрывались перед наукой и практикой *социальные грани труда* (курсив наш. — К.О.) и как они развивались, начиная с концепции “экономического человека”. Содержание этого понятия тождественно характеристике первой грани “*социального потенциала работников производства*” (курсив наш. — К.О.)». Сущность последующих, новых граней этого потенциала раскрывалась в технологии, в профессиональной подготовке, в условиях труда и описывалась с помощью соответствующих понятий (предлагаемых автором рассматриваемой концепции. — К.О.): «технологический человек», «профессиональный человек», «социально-биологический человек» (табл. 3.4). Далее, с 1930-х гг. поиск *социальных резервов труда* был осуществлен во «втором», латентном эшелоне использования человеческих возможностей — в социально-психологическом климате («социально-психологический человек»), в участии человека в управлении («управляющий человек»), в решении конфликтных ситуаций («конфликтный человек»). Во второй половине XX в. начался третий этап открытия и использования социальных резервов труда, который был связан с осознанием роли и значения творческих

возможностей работника, его гражданского самочувствия и места в жизни общества (см. табл. 3.4).

Таблица 3.4

Структура генезиса идей и практики использования социальных резервов труда

Периоды	Этапы	Содержание	Первые исследования
1	2	3	4
1. Наблюдаемые резервы	«Экономический человек» «Технологический человек» «Профессиональный человек» «Социально-биологический человек»	Стимуляция труда Организация труда Профессиональная подготовка Условия труда	1890—1910-е годы 1900—1912-е годы 1908—1915-е годы 1920—1930-е годы
2. Латентные резервы	«Социально-психологический человек» «Управляющий человек» «Конфликтный человек»	Социально-психологические отношения Участие в управлении Разрешение конфликтов	1930-е годы С конца 1930-х годов С 1930-х годов
3. Творческие и гражданские резервы	«Творческий человек» «Социально-бытовой человек» «Социально-политический человек» «Системный работник»	Участие в техническом творчестве Создание социальной инфраструктуры Работник как гражданин Комплексное использование социальных резервов	1950-е годы 1960-е годы 1970-е годы 1970—1980-е годы

Как можно видеть из табл. 3.4, выделенные этапы развития *представлений о человеке-работнике* (курсив наш. — К.О.) отличаются использованием качественно разных методов стимулирования его трудовой деятельности. Объективно этот процесс был обусловлен принципиальными изменениями в средствах труда и применяемых технологиях производства, заставлявших менеджмент и ученых искать и предлагать *новые методы соединения работника со средствами труда*. Поскольку процесс обновления материальной базы производства

протекал неравномерно, постольку каждый следующий этап процесса «развития и использования социальных резервов труда» не отменял предыдущий, а дополнял его, обогащая «представление об их возможностях ... На каждом новом этапе накопленный опыт использовался для более глубоких выводов и обобщений. Каждый этап в развитии труда обнаруживал новую грань социальных возможностей человека». Таким образом, социология труда «постоянно развивалась и совершенствовалась, обогащалась новыми характеристиками, важными для трудовой практики», благодаря теоретическому осмыслению «социальных возможностей человека». Если попытаться определить общее направление, в котором происходил поиск социальных резервов труда, то он имел очевидную гуманистическую направленность, приводя ученых и практиков менеджмента к признанию «ведущей роли сознания работника — его мотивов, потребностей, установок, ценностных ориентации, интересов — в трудовом процессе». В целом решающим фактором развития социологии труда было непосредственное влияние «практики, реальной жизни».

Таким образом, согласно данной концепции социологии труда развитие этой науки заключается в качественной смене и обогащении представлений о человеке с точки зрения его «социальных возможностей» как работника, для характеристики которых в основном используется понятие «социальные резервы труда» и тождественные ему: «социальный потенциал работников производства», «социальные резервы производства», «социальные грани труда». Общий же социологический вывод, касающийся закономерности развития труда, заключается в том, что основное направление этого процесса заключается в смене этапов, суть которой заключается в открытии «новых граней социальных возможностей человека». Для их характеристики предлагаются соответствующие понятия (см. табл. 3.4):

«Экономический человек», «Технологический человек», «Профессиональный человек», «Социально-биологический человек», «Социально-психологический человек», «Управляющий человек», «Конфликтный человек», «Творческий человек», «Социально-бытовой человек», «Социально-политический человек», «Системный работник».

Представленная концепция представляет очевидную познавательную-методологическую ценность как новое направление поисков в понимании предмета социологии труда. Вместе с тем в учебных целях хотелось бы обратить внимание читателя на два аспекта рассматриваемой темы, связанные с новизной взгляда на предмет социологии труда и отличающим от традиционной программы курса прикладной социологии. Первый состоит в том, что понятие «человек» относится к числу философских категорий, отличающихся максимальной степенью обобщенности. Социология, предметом которой является общество как системная целостность, изучая типическое в челове-

ке как общественном существе, использует понятия «социальная личность» и «социальный тип личности». При этом под личностью понимается целостная совокупность свойств конкретного человека, формирующихся в результате процесса социализации и характеризующих его как участника определенных социальных общностей. Развернутое определение, раскрытие содержания понятия личности составляют неперенный раздел курсов общей социологии и, главное, самостоятельное направление социологических исследований — «социологию личности». Что касается *социологии труда*, то здесь для анализа индивидуально типических черт человека как субъекта труда используется термин «личность работника», содержание которого раскрывается с помощью существующих теоретических моделей, предлагаемых «социологией личности».

Второй момент связан с определением предмета социологии труда как «исследования». Исследование — процесс сбора, обработки и интерпретации данных, описывающих изучаемый предмет. Само же исследование служит или может служить предметом изучения при решении методологических задач соотношения применяемых методов сбора и анализа и интерпретации данных со свойствами изучаемого явления. Разумеется, такого рода задачи приходится решать каждой научной дисциплине, в том числе и социологии труда, но они не исчерпывают ее содержания, знания о своем предмете, хотя и составляют его необходимый элемент. В частности, *методы*, которыми пользуется социология труда, изучая свой предмет, представляют собой существенную составную часть данной научной дисциплины.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Тощенко Ж.Т.* Социология труда / Социологическая энциклопедия. Т. 2. М.: Мысль, 2003.
2. *Тощенко Ж.Т.* Социология труда. Опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Назовите основные признаки, характеризующие социологию труда как научную дисциплину.
2. Каково содержание этих признаков согласно концепции социологии труда, изложенной выше?
3. Что составляет предмет исследований социологии труда в данной концепции?
4. Когда возникла социология труда и с чем связано это событие?
5. Какие понятия используются в данной концепции социологии труда для характеристики социальных граней возможностей человека как работника?
6. С чем связана смена этапов изменения представлений о «человеке-работнике»?
7. Составьте перечень эмпирических индикаторов типов «человека-работника» (экономического, технологического и др.).
8. Предложите темы социологических исследований, направленных на поиск социальных резервов труда.

Глава 4

ЛИЧНОСТЬ И ТРУД

Труд, понимаемый как набор функций или обязанностей, выполняемых людьми на работе, не является единственным видом деятельности, составляющим содержание и смысл человеческой жизни. Не случайно трудом часто называют и другие виды свойственной человеку активности, также требующие серьезного отношения, заметных усилий, затрат энергии и времени. Как показано в параграфе «Труд в системе деятельности» (п. 2.4), значительная часть затрат жизненных ресурсов человека связана (помимо затрат, приходящихся на трудовую деятельность) с *познавательной деятельностью* или приобретением необходимого жизненного опыта, знаний и навыков, нужных в повседневной жизни, позволяющих ориентироваться в среде непосредственного социального и природного окружения. Другая составляющая вне­трудо­вых затрат жизненных ресурсов связана с *ценностно-ориентационной деятельностью* личности, заключающейся в создании и реконструкции индивидуальной шкалы оценки значимости вещей, событий, людей, групп, лидеров, явлений искусства, поступков, самих себя и разных дел, которым отдаются силы и посвящается определенное время. Следующее важное направление человеческой активности составляет *коммуникативная деятельность* — общение с родными, друзьями, коллегами и другими людьми по поводам и интересам, не связанным с работой. Наконец, среди социально значимых видов деятельности нужно назвать *художественную деятельность* и связанные с ней различные виды занятий, не просто заполняющих время досуга, а посвящаемых увлечениям, требующим проявления *творчества*, способствующим *самореализации*. Каждый из названных видов деятельности составляет необъемлемую органичную часть человеческой активности и общественной жизни людей. Тем не менее именно трудовая активность выступает как деятельность, требующая от человека главных жизненных усилий и, вместе с тем, позволяющая ему максимально реализовать и совершенствовать свой личностный потенциал.

4.1. РАБОТНИК КАК СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ ЛИЧНОСТИ

Социологическая концепция личности. Социология понимает *личность* как определенный комплекс устойчивых свойств индивида, влияющих на его социальное поведение, сформированных на основе врожденных биологических и психических особенностей и под су-

шественным влиянием структуры общностей, в которых он воспитывался и в которых участвует (Щепаньский, 1972. С. 65–78). Иначе говоря, социологическое понятие личности означает совокупность свойств, приобретенных человеком в процессе социализации. Чтобы подчеркнуть это обстоятельство, используется понятие социальная личность» (Там же). С точки зрения структурных свойств социальной личности *личность работника* мало отличается от личности индивида, занятого другим видом деятельности. В то же время, рассмотрев содержание социологического понятия личности, можно выяснить особенности личности работника, важные для понимания сущности взаимосвязи между трудом и личностью.

Согласно социологической концепции личности последняя может быть представлена в виде системы, состоящей из трех базовых структурных элементов. Эти образования развиваются в процессе социализации, являются на любой данный момент ее продуктом и обеспечивают в целом бесконфликтную интеграцию личности в основные институты данного общества. Ими являются *культурный идеал личности*, *ролевой репертуар*, и *«Я»-концепция* (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Структура социальной личности

Взаимодействие этих элементов или функциональных подсистем личности, являющихся результатом конкретного культурного влияния, «отвечает» за поведение любого индивида и, разумеется, индивида, являющегося работником, в социальных общностях разного типа, ситуациях и обстоятельствах, характерных для данного общества. Рассмотрим свойства названных функциональных подсистем личности.

Культурный идеал личности или просто *идеал личности* представляет собой определенный комплекс сложившихся представлений индивида о том, каким должен быть идеальный человек или, точнее, какими свойствами он должен обладать. Такого рода представления имеют чрезвычайно большое значение для перспектив существова-

ния социума, выполняя важную интегративную функцию, и потому составляют органичную часть культуры любого общества, сколь бы примитивным оно ни казалось на первый взгляд.

«Древняя Греция знала такой идеал всесторонне развитого человека, с гармоничным развитием физических, умственных и моральных черт. В некоторых культурах таким идеалом являлся комплекс черт, создающих совершенного воина (некоторые индейские племена, Пруссия, Спарта). В китайской культуре существовал идеал скромного, пренебрежительно говорящего о себе человека. Соединенные Штаты Америки создали идеал человека, полного предприимчивости, пионера и бизнесмена, склонного к бахвальству» (Там же).

Идеал личности может выступать также в качестве характеристики общества в целом и его определенной части — социальной группы, класса, слоя, возрастной или профессиональной категории. Он может иметь разное содержание, состав и меняться в зависимости от принадлежности личности к тому или иному из названных элементов общественной структуры. Например, в составе культурного идеала личности взрослого человека можно выделить *культурный идеал работника* как совокупность представлений о чертах личности идеального работника, или *культурный идеал работодателя*, как совокупность представлений о чертах личности работодателя и т.п. При этом, слово «идеальный» в данном контексте не означает совершенный, не имеющий изъянов. Речь идет о *стереотипе*, характерном для данного социального агента (субъекта деятельности). Культурные идеалы субъектов того или иного вида деятельности могут сильно различаться в зависимости от их социально-групповой и институциональной принадлежности. Весьма высока вероятность того, что культурные идеалы работника будут разными у социальной категории, состоящей из лиц, источником дохода которых является собственный труд, и лиц другой категории, источником дохода которых является использование чужого наемного труда или торговля акциями на финансовом рынке.

Нужно добавить, что понятие культурного идеала личности не следует смешивать с понятием *базисной или репрезентативной личности*, то есть, личности, обладающей комплексом черт, статистически чаще проявляющихся у членов данного общества или его части. При этом не важно, в какой мере данные черты считаются в этом обществе желательными. Хорошим примером базисной личности российского общества 1990-х годов, точнее, его определенной части, может служить личность, обладающая комплексом черт, свойственных людям, получившим закрепившееся в языке название «новые русские». Впрочем, двадцатилетие, прошедшее со времени начала реформ, породило и другие типы репрезентативной личности: «олигарха», «журналиста», «чиновника-взяточника», «публичного политика», «бомжа»

и др., отражающие болезненный характер процесса трансформации, претерпеваемой российским обществом.

В целом социологическая теория личности и ее категории находятся в развитии, поэтому «под репрезентативной личностью можно понимать также:

- 1) личность, проявляющуюся статистически наиболее часто;
- 2) набор общих типичных черт, присущих большому количеству индивидов, несмотря на различия во внешнем поведении;
- 3) личность, более всего выражающая существенные ценности данной культуры, даже если проявляется среди значительного меньшинства данного общества, т.е. это тот тип личности, который легче всего интегрируется в основные институты данного общества.

Базисная личность иногда понимается как “национальный характер”, то есть комплекс черт и склонностей, определяющих характерные для данной нации и часто встречающиеся среди ее членов способы “реагирования на ситуации”. Различие между *базисной личностью* и *культурным идеалом личности* состоит в том, что первая формируется в детстве, а второй — после периода созревания, благодаря непосредственным и опосредованным контактам со всей культурой и социальными институтами». Культурный идеал личности имеет разное содержание в зависимости от группы, с которой она себя идентифицирует: этическое, религиозное, рационально-прагматическое (успешность действий по достижению поставленных целей независимо от того, какими средствами они достигаются) и др.

Как побудительная сила поступков конкретного человека культурный идеал личности представляет собой некую «набросанную в общих чертах модель поведения, которую индивиды реализуют различным, индивидуальным способом, в зависимости от того, какое положение в обществе они занимают и какие в нем выполняют функции, подлежащие оценке со стороны окружения, иначе говоря, в зависимости от того, какую *социальную роль* они выполняют» (Там же). В качестве феномена сознания и мотива поведения *работника* культурный идеал личности работника трансформируется в *социальную роль работника*. Иначе говоря, конкретная личность участвует в труде, выполняя социальную роль работника.

Понятие социальной роли относится к числу ключевых терминов в социологической концепции личности, обозначая одну из важнейших подсистем ее структуры, характеризующих место, занимаемое в определенной социальной группе, и вытекающие отсюда права, обязанности, требования окружающих и нормы поведения. Любой человек, являющийся членом какого-либо социума, исполняет, как правило, несколько социальных ролей. Число их зависит от числа социальных групп, в деятельности которых он участвует. Совокупность социальных ролей, исполняемых одним человеком, образует *ролевой*

репертуар его личности. Критериями классификации социальных ролей, как правило, служат названия базовых социальных институтов: *семьи, образования, экономики, государства, религии, культуры*. Соответственно выделяются такие группы институциональных ролей, как: *семейные* (муж, жена, отец, сын, дочь и т.д.), *образовательные* (учитель, ученик, преподаватель, студент, бакалавр, магистр, аспирант), *экономические* (владелец собственности, инвестор, продавец, покупатель, банкир, брокер, предприниматель, работодатель, работник, наемный работник), *политические* (избиратель, член политической партии, кандидат в депутаты, член государственной думы, сенатор, министр, президент), *религиозные* (прихожанин, священник, монах, епископ, патриарх), *досуговые* (игрок, зритель, слушатель, болельщик, «фанат», читатель).

Трудовые роли. Особый класс социальных ролей составляют *трудовые роли*. Особое, доминирующее положение трудовых ролей по отношению к остальным институциональным ролям обусловлено фундаментальным значением трудовой деятельности как универсального фактора, определяющего само существование общественной жизни людей и отдельного индивида. *Трудовые роли — это роли, которые исполняют люди, владея определенной профессией и реализуя специальные знания, умения и навыки в процессе трудовой деятельности, работая при этом в больших и малых трудовых организациях, в разных отраслях экономики, на разных должностях и рабочих местах, выполняя определенные производственные, управленческие или прочие функции и задачи*. Трудовые роли в соответствии с исторически сложившимся разделением труда по содержанию, сложности и месту в управленческой иерархии подразделяются на три класса: профессиональные, квалификационные и должностные (рис. 4.2).

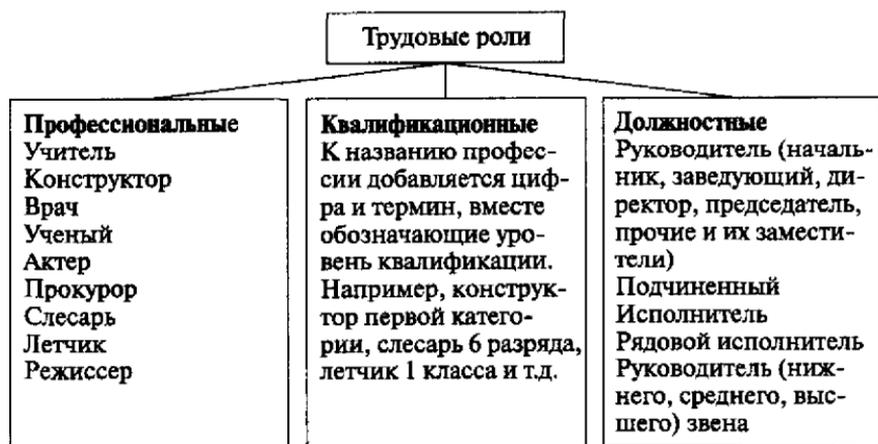


Рис. 4.2. Основные классы трудовых ролей

Профессиональные роли характеризуют требования к работнику, обусловленные его принадлежностью к определенной профессиональной категории или группе, обусловленной содержанием трудовых функций. *Квалификационные роли* отражают требования к работнику, связанные со сложностью выполняемой им работы. *Должностные роли* указывают на границы выполняемого работником участка работы в принятой системе разделения труда по управленческой вертикали и на масштаб его ответственности за результаты этой работы. При этом *рядовой исполнитель* отвечает лишь за результаты непосредственно им выполняемой работы. *Руководитель* же отвечает за результаты труда группы подчиненных ему работников. Разумеется, чем больше число подчиненных, тем масштабней должен быть объем работы и ее результаты и выше степень ответственности руководителя.

В данном случае не рассматривается безусловно важная для результатов работы групп социально-психологическая сторона структурирования трудовых ролей, связанная с личностными свойствами входящих в них работников (Оксинойд, 2009. С. 259–261).

Работник. Понятие «работник» не встречается в социологических словарях и учебниках в качестве самостоятельного термина. Таковым оно является в современном трудовом законодательстве РФ, в котором используется вместо существовавшего в советском трудовом праве понятия «рабочие и служащие», обозначающего лиц, «работающих по трудовому договору (контракту), подчиняющихся внутреннему трудовому распорядку предприятия (учреждения)» (Большой юридический словарь, 2004). Подробно содержание понятия «работник» раскрывается в «Энциклопедии по управлению персоналом» (Ивановская, 2009). Вместе с тем понятие «работник» широко распространено в общей лексике, имея ряд значений, в целом раскрывающих общесоциальный смысл данного понятия. Прежде всего оно обозначает человека, выполняющего определенную работу, подразумевая того, кто работает, или людей, занятых в той или иной сфере профессиональной трудовой деятельности (Ожегов, 1990). В последнем случае слово «работник» подчеркивает социальную значимость данной категории работников. Не так давно в ходу были понятия «партийный работник», «политработник», «профсоюзный работник», «научный работник» и т.п. В сегодняшнее, рыночное время понятие «работник» отодвинуто на второй план понятием «предприниматель» и чаще всего используется в сочетании с прилагательным «наемный». В толковом словаре по социологии труда «наемный работник» определяется как «человек, заключивший трудовой договор с работодателем: руководителем предприятия или отдельным лицом». В социологическом анализе к этим юридическим признакам, характеризующим правовой статус лица, называемого наемным работником, добавляются неоднородность данной социаль-

ной категории и обусловленность ее качественных свойств темпами и направлением научно-технического прогресса, что, в свою очередь, вызывает сдвиги в системе трудовых отношений (Социология труда, 2006. С. 154). В другой общественной науке — экономике труда — понятие «работник» используется для обозначения человека, являющегося обладателем рабочей силы, понимаемой как «способность к труду» (Экономика труда, 2003). Поэтому в словарях по экономике мы также не встретим специального определения понятия «работник». Отсутствие определения понятия «работник» в социологии и других общественных науках можно объяснить предельно большим объемом данного понятия, а также недостаточно высоким уровнем интереса ученых к проблеме трудовых отношений или нежелательностью ее серьезного обсуждения в условиях директивно-плановой экономики из идеологических соображений в течение лет советского периода. *Юридическое определение* понятия «работник» указывает на место, занимаемое человеком, обладающим необходимыми для этого признаками, в системе правовых отношений, являющихся важной частью системы общественных отношений в целом (отношений по поводу условий общественной жизни). Проведение рыночных реформ, предполагающих функционирование полноценного рынка рабочей силы, вызвало потребность участников рынка в адекватной законодательной базе, пробудив интерес к социальной категории работников. Именно этим можно объяснить появление юридически строгого определения понятия работника (формального определения данной *социальной роли*) как участника «договорных трудовых отношений» (Большой юридический словарь, 2004). В социологии труда слово *работник* употребляется для обозначения соответствующей социальной категории людей и как название *особой* социальной роли личности — *социальной роли работника* (Башмаков, 1999. С. 82).

Работник как социальная роль личности. Социальная роль работника в данном случае понимается как система компонентов его личности, выступающих в качестве определяющих регуляторов его трудовой активности. Эти компоненты (каждый по-своему) определяют место работника в социальной структуре общества и характер связи с ним. Рассмотрение социологической концепции личности и структуры социальной личности позволяет описать социальную роль работника как взаимосвязь *трех* компонентов, каждый из которых выступает составной частью соответствующей подсистемы общей структуры личности, рассмотренных ранее: культурного идеала, ролевого репертуара и «Я»-концепции. Этими компонентами являются: *личностный идеал работника, трудовые роли и «Я»-работник* (рис. 4.3). Другими словами, личностный идеал работника является составной частью культурного идеала его личности. Исполняемые им трудовые роли являются составной частью общего ролевого репертуара, концепция

«Я»-работник является составной частью общей «Я»-концепции личности работника.



Рис. 4.3. Упрощенная структура личности работника

Социальная роль работника. Социальная роль работника — феномен общественного или группового сознания, заключающийся в совокупности представлений о том, каким должен быть человек, занятый работой. Человек, постоянно или временно выполняющий работу для себя или других, безвозмездно или за определенное вознаграждение. Понятие *социальная роль работника* имеет двоякий смысл. В зависимости от контекста оно может означать:

а) совокупность определенных свойств личности данного человека как работника или

б) комплекс представлений данной социальной группы или более широких общностей о том, какими свойствами должен обладать работающий человек вообще, независимо от того, на каком предприятии он трудится, какую работу выполняет и от его социально значимых характеристик: пола, возраста, этнической принадлежности и т.п.

Другими словами, понятие «социальная роль работника» имеет два измерения — *индивидуально-личностное* и *общественное* (рис. 4.4).

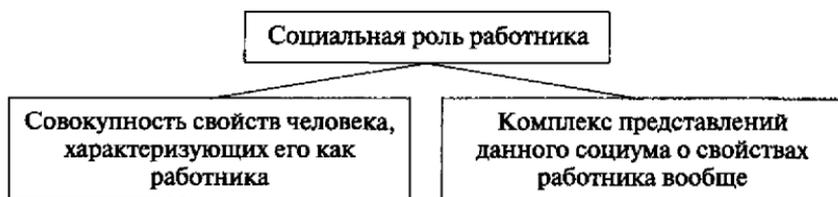


Рис. 4.4. Два измерения социальной роли работника: индивидуальное и общественное

Однако было бы неправильно считать эти измерения полностью независимыми друг от друга. Социальная роль работника, исполня-

емая конкретным человеком, во многом зависит от его собственного выбора и характеризуется определенным составом трудовых функций. Эти функции могут быть более или менее сложными, требующими длительной или, напротив, непродолжительной подготовки.

В то же время выбор конкретной, индивидуальной социальной роли работника зависит от действия сил двоякого рода. С одной стороны, он обусловлен потребностями, интересами и уникальными способностями самого выбирающего. С другой стороны, выбор социальной роли *происходит в определенных социальных рамках*, не всегда совпадающих с нашими намерениями. Во-первых, он ограничен фактическим составом рабочих мест. Во-вторых, реальной доступностью выбранного рабочего места для данного работника как носителя ряда личных черт, определяющих его социальный статус и соответствующие рамки притязаний на труд и работу. Эти рамки могут быть более узкими или широкими в зависимости не только от черт, имеющих прямое отношение к труду (профессии, квалификации, здоровья, стажа работы и т.п.). Реальная возможность выбора рабочего места зависит также от признаков, имеющих социальное измерение: пола, возраста, постоянного места проживания, социального происхождения, этнической принадлежности, вероисповедания, политических симпатий, отношения к профсоюзам и т.п. Как известно, именно эти признаки служат основаниями для дискриминации на рынке труда.

Понятие *социальная роль работника* является родовым по отношению ко всему огромному множеству трудовых ролей, характерных для современной экономики. Это объясняется не только чрезвычайно широким объемом содержания понятия «работник», но, прежде всего, фундаментальным значением труда в жизни общества и, следовательно, доминирующим положением данной социальной роли по отношению к другим ролям, характерным для основных социальных институтов. Вместе с тем содержание и значение понятия «социальная роль работника» не исчерпываются наименованиями трудовых ролей, обусловленными составом конкретных трудовых функций на данном рабочем месте. *Главная особенность социальной роли работника* заключается в универсальном характере ее определения или прочтения. Речь идет об универсальном характере ожиданий со стороны общества (а также составляющих его общностей), предъявляемых ко всем и каждому работнику помимо частных требований профессии, квалификации и должности. Несмотря на неспецифический характер этих ожиданий, они оказывают решающее влияние на результаты труда работников, трудовых общностей и всего процесса общественного труда. Специфика данного рода ожиданий состоит в том, что *их основание находится в сфере культуры социума*, поэтому в целом они носят не столько инструментальный, прагматический,

сколько терминальный, смысложизненный характер, определяя общественную детерминанту отношения к труду. Их суть кратко сводится к нормативным суждениям по поводу необходимости для нормального человека, члена данного социума, достигшего определенного возраста, во-первых, работать вообще и, во-вторых, не просто работать, а делать это подобающим образом, соответствующим фактическому положению труда и работы на актуальной шкале ценностей. Другими словами, речь идет о *трудоустройственной этике*, то есть о том, насколько в данном социуме — социальной группе, круге, слое, наконец, в обществе в целом — считается необходимым и важным работать добросовестно, ответственно, продуктивно, качественно, производительно, старательно, быть лояльным по отношению к работодателю, к организации, в которой вы работаете, непосредственным начальникам и т.п. Подобные требования носят не только *формальный* (официальный) характер, будучи закрепленными в трудовом законодательстве, подзаконных актах и внутренних нормах предприятий и организаций, но преимущественно неформальный (неофициальный). Практически каждый работник сегодняшней России легко может заметить расхождения между требованиями законодательства и реальными практиками трудовых отношений и трудового поведения, то есть, поведения человека как работника. Неформальные требования выступают как ожидания соответствующего трудового поведения, нося в одних случаях характер этических норм, нарушение которых может повлечь за собой осуждение и недоверие коллег по работе или другого социального окружения данного работника. В других случаях групповые нормы трудового поведения могут иметь социально негативную направленность, предписывая членам данной группы работать либо не в полную силу, «не выкладываясь», либо не работать вовсе, как предписывается «вору в законе». В третьем случае в трудовой жизни работник может сталкиваться с ситуацией, когда требование выполнения формальных норм ставит под сомнение возможность их выполнения с этической точки зрения.

Полное раскрытие сущности социальной роли работника нуждается в ее рассмотрении во внешнем социальном контексте в сопоставлении с другими социальными ролями того же ранга. Социальная роль работника имеет также социально-классовое измерение, связанное с базовыми отношениями собственности, свойственными данному обществу. Отсутствие у работника собственности на средства производства лишает его возможности участия в эффективном контроле условий своего труда, поскольку он зависит от работодателя, располагающего этой собственностью на уровне предприятия, и от характера общей социальной организации труда, ставящей работодателя в заведомо более выгодные условия. Возможность работника распоряжаться собственной рабочей силой посредством института рынка труда

ограничена правилами «работы» самого рынка, устанавливаемыми собственниками средств производства. Таким образом, общество оказывается разделенным на две оппозиционные социальные категории: работодателей, обладающих собственностью на средства производства и экономической властью, и работников, владеющих собственной рабочей силой. В результате социальная роль работника получает третье измерение в качестве элемента социальной структуры общества. В этом смысле социальная роль работника может рассматриваться как соизмеримая с социальной ролью работодателя, получая два дополнительных определения: 1) как ожиданий определенного поведения со стороны социального класса работников и 2) как ожиданий адекватного своему положению поведения со стороны работодателя.

Концепция «Я» и личность работника. Концепция «Я» в структуре личности работника выступает как достаточно сложная регулятивно-поведенческая система, состоящая из двух относительно самостоятельных элементов: *субъективного «Я»*, и *отраженного «Я»*, выполняющих принципиально разные функции.

Субъективное «Я» — представление человека о самом себе, сложившееся в процессе его социализации, в результате взаимодействия с другими людьми, группами, институтами и обществом. Субъективное «Я» — устойчивое ядро самосознания, обеспечивающее идентичность и целостность личности. В известной работе Ричарда Сеннета «*Коррозия характера*», посвященной взаимоотношениям личности и труда в условиях современного (постиндустриального) общества, термин «характер» используется в значении «совокупности личностных черт, которые мы ценим в себе сами и которые, как хотелось бы нам думать, ценят в нас другие» (Сеннет, 2004). То есть по своему содержанию он фактически тождествен понятию субъективного «Я», обозначающего комплекс представлений индивида о том, что он есть «на самом деле», результат интегральной самооценки, складывающийся в течение активной жизни, в процессе исполнения различных социальных ролей, включая игровые роли детских лет, учебные, семейные и, разумеется, *трудовые* роли. Субъективное «Я» проявляет себя в качестве арбитра в моменты внутриличностных конфликтных ситуаций, когда в сознании личности сталкиваются различные социальные роли, диктующие их исполнителю противоположные линии поведения, ведущие в ряде случаев к дезинтеграции, распаду данной личности. В структуре личности *работника* субъективное «Я» выступает как представление человека о себе как работнике. Понятно, что оно может сформироваться лишь в процессе работы и является результатом собственной трудовой деятельности и ее сравнения с аналогичной деятельностью других.

Отраженное «Я» также формируется в процессе социализации. Однако его основу составляют представления индивида о себе, образующиеся из воспринимаемых им представлений о нем других людей. Функция отраженного «Я» — служить ориентиром при выборе линии поведения в ситуациях адаптации личности к различным ситуациям взаимодействия и разным социальным общностям. В *структуре личности работника* отраженное «Я» выступает как ситуативное, подверженное смене представление о себе как работнике, основанное на аналогичных представлениях о нем других людей, в основном тех, кто непосредственно связан с ним по данной работе. Это коллеги, руководители и подчиненные, если они есть. При смене работы черты отраженного «Я», очевидно, изменяются. Таким образом, можно сказать, что отраженное «Я» — своего рода социально-психологическая оболочка, поверхностный, переменный слой личности, обеспечивающий ее бесконфликтное участие в данной трудовой общности и ситуации.

В заключение следует вернуться к содержанию упомянутой выше «Коррозии характера». Основная мысль этой глубокой книги, на наш взгляд, сводится к утверждению, что сущность процесса взаимоотношений личности и труда в нынешнем, непрерывно модернизируемом обществе заключается в серьезных изменениях, претерпеваемых структурой личности работника. В результате этих изменений ядро личности — субъективное «Я» под давлением быстро меняющихся социальных условий труда оттесняется на задний план, уступая место отраженному «Я» как главному фактору поведения в сфере труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Шепаньский Ян*. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.
2. *Оксинойд К.Э.* Организационное поведение: Учебник. М.: КНОРУС, 2009.
3. Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2004.
4. *Ивановская Л.В.* Работник. В кн.: Управление персоналом: Энциклопедия / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009.
5. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1990.
6. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
7. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Подред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: ЭКЗАМЕН, 2003.
8. *Башмаков В.И.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: ГУУ, 1999.
9. *Сеннет Ричард*. Коррозия характера. / Перев. и предисл. В.И. Супруна. — Новосибирск: ФСПИ «Тренды», 2004.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. В чем заключается суть социологической концепции личности?
2. Назовите основные элементы структуры социальной личности.

3. Что означает понятие «культурный идеал личности»?
4. Как вы понимаете смысл слов «ролевой репертуар личности»?
5. Какие функции выполняют субъективное «Я» и отраженное «Я» как факторы поведения?
6. Раскройте содержание понятия «трудовая роль».
7. Назовите основные классы трудовых ролей и приведите примеры ролей, относящиеся к названным классам.
8. Раскройте содержание понятия «социальная роль работника».
9. Из каких компонентов состоит понятие «личность работника»?
10. В чем состоит различие между *индивидуальным* и *общественным* измерением социальной роли работника?
11. Как соотносятся между собой субъективное «Я» и отраженное «Я» в структуре личности работника?
12. На ваш взгляд, какие черты характерны для современного идеала работника?
13. Какие изменения и почему происходят в идеале работника?
14. Каков ваш личный идеал работника?

4.2. ТРУДОВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

Трудовая социализация личности является стержневой составляющей общего процесса социализации — формирования личности путем «усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих данному обществу и образующим его большим и малым группам (Социологический энциклопедический словарь, 2000). *Трудовая социализация личности представляет собой процесс усвоения элементов социальной роли работника как феномена общественно-группового сознания в процессе общения, воспитания, обучения и трудового взаимодействия.*

В структуре *социальной роли работника* в общем виде фиксируются требования к человеку как работнику, вытекающие из актуальных потребностей данного общества, и соответствующие ожидания окружающих в отношении поведения того, кого называют работником и кто выполняет определенную работу. Применительно к отдельному человеку можно сказать, что трудовая социализация заключается в становлении его личности как работника.

Современная социология трактует личность как «активное социальное начало, некий социально-исторический тип способности к деятельности» (Волков, Мостовая, 1998 С. 331). Проявление этой способности наиболее полно проявляется в трудовой деятельности. На личностном уровне оно происходит неравномерно, подчиняясь скорее закону больших чисел, чем закону прямолинейного движения, подвергаясь разнонаправленному воздействию как генетических, так и внешних, социальных факторов. При этом последние, как правило, преобладают, вовлекая основную массу людей, образующих общество, в единый поток событий, формирующих ряд *типичных*

черт личности, обусловленных перипетиями национальной истории, особенностями культуры и данной фазы развития общества. Типичные черты личности проявляются, например, в известном сходстве трудовых биографий людей, принадлежащих к одному поколению. Эти люди связаны общностью пережитых ими тяжелых испытаний и сильных чувств, порожденных участием своим трудом в главных событиях своего времени — войнах, революциях, великих стройках, победах, поражениях, радикальных реформах, экономических и научно-технических прорывах, ликвидации последствий катастроф и стихийных бедствий. Разумеется, общность внешних условий и участия в одних и тех же событиях большого масштаба не отменяет и не исключает процессов *самоконструирования* и реализации индивидуальных жизненных траекторий, трудовых биографий и судеб.

Таким образом, трудовая социализация — это достаточно сложный процесс индивидуальных реакций и изменений, претерпеваемых личностью конкретного человека и обусловленных не только его биопсихическими свойствами. Сложность этого процесса связана, по крайней мере, в не меньшей степени, и со свойствами вполне конкретного социума, в котором он протекает, с многоаспектностью его жизни.

Процесс трудовой социализации складывается из ряда этапов, отличающихся доминированием разных факторов, под влиянием которых формируются черты личности, важные для выполнения любой работы и продуктивного труда независимо от их содержания. В управленческой среде и литературе по кадровому менеджменту эти черты носят название *деловых качеств* (Управление персоналом, 2009). В основе их формирования лежат индивидуальные, генетически заданные способности. Однако решающее влияние оказывают два внешних фактора:

а) система действующих социальных институтов, обеспечивающих подготовку и полноценное участие индивидов в профессиональном труде, и б) свойства социума, составляющего непосредственное социальное окружение (семьи и других воспитывающих групп).

В первом приближении *процесс трудовой социализации условно подразделяется на два этапа: подготовительный* (реактивный) и *деятельностный* (активный), состоящих, в свою очередь, из собственных, специфических, внутренних периодов (табл. 4.1). Временные границы названных этапов и периодов определяются главным образом влиянием психофизиологических факторов, связанных с биологическим возрастом, определяющим возможность выполнять какую-либо работу в том или ином объеме.

Временные границы периодов заметно варьируют в зависимости от действия реальных социальных факторов, в силу которого устанавливаются (официально и неофициально) социальные и культурные

Таблица 4.1.

Структура процесса трудовой социализации

Подготовительный этап		Деятельностный этап	
Стартовый, дошкольный, игровой период	Учебный период		Активный период
	Школьный Общеобразовательный	Профессионально-образовательный	

границы трудоспособного возраста. Наиболее ярким примером могут служить межстрановые различия значений официально установленного возраста ухода на пенсию. Потому наряду с биологическим возрастом существует *социальный возраст трудоспособности*, зависящий от способа получения дохода и образа жизни семьи, другой воспитывающей группы, от вида труда и профессии, от ценностей и характера трудовой мотивации, наконец, от действующих правовых норм.

Подготовительный этап трудовой социализации подразделяется на два периода: стартовый (дошкольный или игровой) и учебный. Учебный период, в свою очередь, включает в себя два принципиально разных отрезка времени: школьный (общеобразовательный) и профессионально-образовательный периоды. Важно учесть, что маршрут прохождения названных периодов не является универсальным. В силу разных обстоятельств какая-то часть детей может прервать учебу в школе и сразу вступить в активную фазу трудовой социализации. Из них кто-то может возобновить учебу через определенное время, поняв необходимость получения образования, обеспечивающего профессиональный рост и возможность претендовать на более престижные рабочие места и уровень дохода. Однако, как показывает опыт, совмещение работы с учебой в большей части случаев не позволяет получить качественного профессионального образования.

Стартовый период трудовой социализации. Содержание данного этапа и его результаты в виде конкретных черт идеала работника зависят в основном от состояния общества. В стабильных социальных условиях данный этап характеризуется определяющим влиянием семьи или заменяющих ее воспитывающих групп и институтов. В них формирующаяся личность проводит большую часть активного времени и уже в силу этого факта получает возможность приобрести черты, существенные для успешного выполнения *социальной роли работника* в современном обществе, ожидающем от работника инициативы, ответственности и творческого отношения к делу. Согласно глубоким исследованиям известного социального психолога Э. Эриксона названные черты в значительной мере зависят от личностных качеств, формируемых в течение первых 8 лет жизни: «доверие или

недоверие к окружающему миру», «стыдливость и нерешительность» или «склонность к автономии», «чувство инициативы или вины и покорности обстоятельствам» (Большой психологический словарь, 2006. С. 543–544). От этого периода зависит, будет ли человек жить по принципу «чего изволите?» или отстаивать позицию, отвечающую интересам дела.

Учитывая, что в современных российских условиях институт семьи претерпевает серьезный кризис, значительное число детей (около 1 млн человек) усваивают жизненные нормы и ценности вне семьи, то есть социализируются в других группах.

Учебный период трудовой социализации охватывает школьные и студенческие годы, приходящиеся соответственно на подростковый, юношеский и отчасти молодой взрослый возраст.

Школьный период отличается участием в учебной трудовой деятельности на уроках «труда и технологии» и элементами профессиональной ориентации в старших классах, связанными с необходимостью самостоятельного выбора вида занятий после окончания школы (поступление на работу или в профессиональное учебное заведение или совмещение одного с другим). В школьном возрасте в процессе учебной деятельности приобретаются навыки работы как умения решать задачи и выполнять задания. В это время появляется либо «вкус к работе», либо развивается «чувство неполноценности как в отношении выбора используемых средств и возможностей, так и в отношении статуса среди сверстников» (Там же). В семье исполнение младших семейных ролей и социальной роли ребенка не предполагает участия в труде как источнике дохода семьи. Вместе с тем оно не препятствует выполнению посильной домашней работы по самообслуживанию, что имеет не только практический смысл, но и выполняет социально важную функцию *трудового воспитания* — формирования у ребенка позитивной установки к работе и труду. Функцию трудовой социализации могут выполнять и другие группы, в которых способен участвовать ребенок по достижении определенного возраста, — соседские игровые группы сверстников и группы дошкольных учреждений, если он их посещает. В ходе этих, подчас игровых, взаимодействий также происходит формирование *идеальных образов работы и работника*, служащих социально-психологической основой данной социальной роли. Идеальный образ работы, наряду с идеальным образом работника, составляют важнейшую часть культурного идеала личности работника. То, что человек делает в процессе работы, к чему он стремится, выполняя ту или иную рабочую операцию, и ее фактические результаты позволяют достоверно судить о том, каковы черты его идеала работника.

Для стартового и большей части школьного периодов характерно в основном получение и предварительное накопление отрывочных впе-

чатлений и сведений о том, что такое работа и труд, выполнение (не обязательно) некоторых простых домашних обязанностей. Эта часть может быть названа фазой «реактивной» или «информационной» социализации, в ходе которой трудовые установки и ценности формируются путем несистематизированного, спонтанного получения сведений о труде и работе от других в процессе общения со взрослыми и сверстниками. Исключение составляют дети жителей сельской местности и малых городов, а также малых народов, источником существования которых является охота, скотоводство, рыболовство и т.п. Они, как правило, значительно раньше по сравнению с городскими сверстниками (особенно живущими в мегаполисах) приобщаются к трудовой деятельности путем непосредственного участия в ней. В целом же степень участия детей в труде в современном урбанизированном обществе и, следовательно, длительность начального этапа трудовой социализации зависят чаще всего от достатка и экономического благополучия семьи. Другим важным фактором, влияющим на содержание и результаты стартового и учебного периодов трудовой социализации, является педагогическая культура родителей.

Профессионально-образовательный период связан с профессиональным образованием и приобретением определенной профессии. Во многих случаях на этом отрезке биографии происходит смена профессиональной ориентации, а также совмещение учебы с работой, имеющее широкое распространение. Неконтролируемое появление большого числа негосударственных профессиональных высших учебных заведений, характерное для времени радикальных экономических реформ, значительно упростило процесс получения свидетельства о профессиональном образовании, деформировав процесс трудовой социализации, приходящийся на подготовительный период. У старшеклассников и молодых людей, закончивших среднюю школу, возникли две неоправданные иллюзии. Во-первых, представление о доступности получения высшего профессионального образования без серьезных усилий. Во-вторых, представление о наличии большого числа рабочих мест, реально требующих продолжительного профессионального обучения в рамках высшей школы. Обе иллюзии создают в целом искаженную картину содержания трудовой социализации как процесса освоения социальной роли работника, отвечающего интересам личности и общества. В итоге содержание социальной роли работника, формируемое ныне действующими образовательными институтами, мало соответствует актуальным задачам модернизации и развития российского общества. По сути, мы имеем дело с новой разновидностью *деквалификации* и формой *отчуждения труда*, заключающейся в дезориентации молодого поколения относительно истинных целей трудовой деятельности и ее содержания, когда по существу ремесленный труд, объективно

требующий знаний рецептурного характера, выдается и воспринимается этим поколением или, по крайней мере, большей его частью как деятельность, нуждающаяся в глубоких теоретических знаниях и навыках, необходимых для проведения научных исследований и разработок (Джери, Джерри, 1999. Т. 1. С. 164).

Деятельностный этап трудовой социализации. Понимание трудовой социализации как процесса освоения социальной роли работника позволяет выявить особенности его протекания в условиях современного общества и экономики.

Вследствие ускорения научно-технического прогресса и связанных с этим быстрых и радикальных изменений в структуре занятости и профессионально-квалификационной структуре работников процесс социализации перестал пониматься социологами как феномен, связанный исключительно с начальным этапом жизни человека, а распространился практически на все ее протяжение. Речь идет в первую очередь о сфере трудовой деятельности, в которой перемены, связанные с необходимостью усвоения новых социальных ролей, наиболее часты. Исполнение социальной роли работника в современном постиндустриальном информационном обществе предполагает высокую степень социальной мобильности, связанную с периодической сменой места работы, повышением уровня квалификации, сменой профессии, занимаемой должности, изменением содержания работы, приобретением новых трудовых навыков и т.п. В итоге *регулярная смена трудовых ролей является одной из основных норм трудового поведения работников и, пожалуй, главной чертой социальной роли работника и процесса трудовой социализации.*

Другая существенная особенность трудовой социализации в современном обществе состоит в том, что ее активная фаза — деятельностный этап — наступает для большинства членов общества в возрасте, когда основные ценности, имеющие далеко не всегда отношение к труду, уже или почти сформированы. Как уже отмечалось, данный этап характеризуется освоением собственно социальной роли работника и конкретных трудовых ролей, связанных с выполнением конкретных трудовых функций на определенном рабочем месте, с исполнением фиксированных должностных обязанностей и реализацией соответствующих и общих трудовых прав в условиях конкретной трудовой организации. В то же время *прагматический аспект* трудовой социализации, заключающийся в практическом освоении и реализации профессиональных навыков, составляет хотя и главную, но не единственно важную сторону данного процесса освоения социальной роли работника. Не менее важный аспект освоения данной роли состоит в формировании *профессиональной и социально-групповой идентичности*, признаком которой является ощущение своей принадлежности и отождествление себя с определенной профессиональной

категорией, кругом и социальной категорией или классом (рабочих, менеджеров, специалистов, ученых, интеллигенции, чиновников, фермеров и т.п.). Таким образом, можно говорить о наличии двух составляющих трудовой социализации и социальной роли работника: профессиональной и социально-групповой. Причем последняя предполагает необходимость следования определенным нормам этического свойства, например, солидарности. Эти составляющие, очевидно, связаны между собой, но не тождественны, что проявляется или может проявляться в приверженности разным трудовым ценностям и следовании разным образцам трудового и социального поведения в рамках одной профессиональной категории. В частности, таким, как готовность активно отстаивать свои законные трудовые и гражданские права путем солидарных действий, членство и участие в деятельности профсоюзов и других общественных объединений, защищающих интересы наемных работников.

Повторимся, что принципиальная особенность трудовой социализации в современном непрерывно меняющемся обществе состоит в необходимости периодического обновления профессиональных знаний и навыков, возникающей в среднем с частотой один раз в три—пять лет. В одних случаях этот процесс идет быстрее, в других медленнее. Вместе с тем ядро социальной роли работника образуют ряд относительно неизменных черт морального свойства, не связанных с содержанием выполняемых трудовых функций. Их приобретение является результатом воздействия культуры и воспитания. Эти черты обусловлены ожиданиями и предъявлением известных требований к трудовому поведению, имеющих сугубо социальный, точнее, этический характер. Речь идет о добросовестном отношении к любому полезному делу, за которое человек берется, о стремлении и умении выполнять любую работу старательно, рационально, качественно, с полезным результатом и эффективно. Важность названных черт, приобретаемых в процессе трудовой социализации, обусловлена коллективным, общественным характером труда: плохо выполненная работа одним работником неизбежно сводит на нет итоги огромного труда целого (нередко многотысячного) трудового коллектива. Именно такого рода причины часто ведут к серьезным авариям и техногенным катастрофам.

К сожалению, примеры такого рода далеко не единичные. В связи с этим следует сказать о серьезной ошибке, которую допускают публичные лица, имеющие доступ к массовой аудитории, когда они провозглашают ценности индивидуализма и эгоизма как безусловные приоритеты. Общество, следующее подобным советам, лишено перспектив, так как его члены не знают, что любое объединение людей устойчиво лишь в той мере, в какой его участники социально ответственны в своих действиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / Редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. М.: НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2000.
2. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.И. Добренькова. М.: Гардарики, 1998. С. 330–366.
3. Управление персоналом: Энциклопедия / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009.
4. Большой психологический словарь. 3-е издание, доп. и перераб. / Под ред. Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко. СПб.: Прайм-Еврознак, 2006.
5. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 1.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. В чем заключается процесс трудовой социализации?
2. Назовите основные этапы процесса социализации.
3. Постарайтесь вспомнить события вашей жизни (если они были), повлиявшие на процесс трудовой социализации.
4. Попробуйте назвать основные черты процесса трудовой социализации, характерные для современного общества.
5. Как соотносятся, на ваш взгляд, разные периоды трудовой социализации с точки зрения их влияния на формирование образа работника?
6. Какие черты характерны для социальной роли работника сегодняшнего дня?
7. От чего зависит эффективность процесса трудовой социализации?

4.3. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ

Понятие адаптации в общем случае означает процесс приспособления самоорганизующихся биологических систем к условиям среды. Применительно к человеку — существу социальному — оно означает чисто субъективную сторону его жизни, важную в условиях изменяющегося окружения, когда он становится членом новой для него социальной общности или оказывается в качественно новых макросоциальных условиях.

Трудовая адаптация составляет важный компонент трудовой социализации, являясь одним из социально-психологических механизмов приспособления индивидов к новой для них социально-трудовой среде. Трудовая адаптация, как и социальная адаптация, может иметь принципиально разный характер: быть либо *естественной*, либо *вынужденной*.

В первом случае она является следствием осознанного выбора, когда человек ставит перед собой и добивается целей смены работы, получения новой профессии или переезда в поисках работы на новое место жительства, что предполагает наряду с приспособлением к но-

вой социально-культурной среде приспособление к новой трудовой общности.

Во втором случае адаптация происходит под давлением внешних сил, помимо воли человека, вопреки его стремлениям. Это происходит в основном в периоды социальных катаклизмов, когда рушится привычный социальный порядок, происходит ломка социальных институтов, обеспечивающих подготовку к трудовой деятельности, отсутствуют возможности выбора подходящей работы, получения достойного вознаграждения за сделанную работу и другие трудовые гарантии. Одним из таких катаклизмов для России 1990-х годов явился распад Советского Союза, повлекший за собой разрыв хозяйственных связей, резкий спад производства и фактическое разрушение экономики, до этого фактически не знавшей, что такое безработица. Правда, существовала так называемая скрытая безработица, но ее социальные последствия были иными, создавая для многих людей иллюзию участия в общественном труде. После развала советской экономики и свойственных ей механизмов регулирования занятости не появились аналогичные им по своей главной функции рыночные институты. Однако реальное число рабочих мест сократилось почти наполовину. Для десятков миллионов трудоспособных людей стала неизбежной адаптация к новой социальной роли *безработного*, противоположной социальной роли *работника*. Другой, принципиально важный момент ситуации состоял в том, что произошло качественное изменение содержания самого понятия «социальная роль работника». В течение весьма короткого времени социальный статус работника, бывшего до этого представителем привилегированного социального класса трудящихся, претерпел резкое понижение, переместившись на нижний этаж стратификационной пирамиды. Лишившись работы, поддержки политической партии (КПСС), правившей от имени трудящихся и советских профсоюзов, работник оказался предоставленным самому себе. Преобразованные профсоюзы присягнули новой власти, занятой — не без пользы для себя — преобразованием государственной собственности в частную. Работник не по своей воле оказался перед необходимостью приспособления к новой социальной среде, предлагавшей выбрать и усвоить одну из трех социальных ролей: наемного работника, предпринимателя или члена преступной группы. При этом из них наименее доступной (в силу названной причины развала экономики) была роль работника. Освоение роли предпринимателя в большинстве случаев означало тогда в большей или меньшей степени прямое или косвенное соучастие в криминальной деятельности.

В условиях рыночной экономики, органичным свойством которой является нестабильность, обусловленная периодическими кризисными явлениями, время от времени принимающими катастрофические

масштабы (подобные тем, что имеют сейчас место в некоторых странах ЕС), необходимым компонентом трудовой социализации и адаптации является освоение *социальной роли безработного*, не тождественной набору черт, содержащихся в формальном экономическом определении безработного.

Экономическое определение безработного содержит перечень таких признаков, как:

- а) трудоспособный возраст;
- б) отсутствие работы и заработка;
- в) регистрация в качестве безработного;
- в) готовность к работе, проявляющаяся в активном поиске ее

(Митрофанова, 2009. С. 78).

Социологическое измерение безработицы, учитывая названные существенные признаки, безусловно, предполагает анализ человеческой стороны этого явления. Человеческая, индивидуальная сторона безработицы заключается в социальном мироощущении и самочувствии самых разных людей, лишившихся работы не по своей воле, и не имеющих возможности ее найти или не имеющих возможности заниматься работой, приносящей удовлетворение. Социальная роль безработного — роль с заведомо низким социальным статусом. Как правило (особенно в странах с низким уровнем жизни), безработные активно недовольны своим положением, склонны к протестной деятельности и противоправным действиям. Рост и большое число безработных неизменно создают социальное напряжение в обществе и являются существенным фактором политики. Научная полемика по проблеме безработицы связана со столкновением двух противоположных взглядов на ее природу, в известной мере отражающих, с одной стороны, интересы работодателей, а с другой — интересы наемных работников. *Первые* в основном склонны считать, что причина безработицы связана со свойствами тех социальных групп, которые она затрагивает. *Вторые* же полагают, что дело в игнорировании или недостаточном внимании к структурным и институциональным факторам (Джери Д., Джери Дж., 1999). Другими словами, проблему безработицы можно решить, изменив или усовершенствовав социальную организацию общества, построенного на доминировании частных экономических интересов.

Процессы трудовой адаптации изучаются в основном на двух уровнях: *социетальном и корпоративном*.

На социетальном уровне предмет исследования процессов трудовой адаптации составляет соответствие личностных качеств работников новым требованиям, возникающим в связи с резким изменением макроэкономических условий. Например, радикальные рыночные реформы выдвинули в число ведущих такие качества работников, как «ориентация на индивидуальные достижения, целеустремлен-

ность, высокие волевые качества, уверенность в собственных силах» (Козырева, 2005). Социологические исследования показывают, что адаптационная способность работников во многом зависит от состояния сферы труда. При этом показатель адаптированности определяется путем самооценки работниками соответствия своих личностных качеств новым условиям. В кризисных условиях, для которых характерны «понижение роли и места труда в жизни человека, массовое отчуждение работников от самого процесса труда, потеря интереса к труду и снижение трудовой мотивации», уровень адаптированности заметно снижается до самых низких значений, но по мере стабилизации обстановки начинает увеличиваться (Там же). На социальном уровне исследуются также процессы адаптации к кризисным условиям различных категорий работников, например, рабочих (Бессокирная, 2005).

На корпоративном уровне процессы трудовой адаптации связаны с предъявлением к работнику более дифференцированных требований. В частности, в процессах трудовой адаптации, имеющих место на корпоративном уровне, можно выделить по крайней мере *четыре составляющих*:

1) *психофизиологическую*, заключающуюся в приспособлении к физическим и психологическим воздействиям новых условий труда;

2) *социально-психологическую*, состоящую в социальных контактах, взаимодействиях и постепенном вращении в систему социальных отношений первичной трудовой группы;

3) *профессиональную*, включающую приобретение специальных знаний и освоение необходимых трудовых навыков;

4) *корпоративно-статусную*, состоящую в понимании своей социальной позиции, роли и статуса в данном подразделении, в более крупной организационной подсистеме, наконец, в организации в целом, в ознакомлении с формальными и неформальными каналами коммуникаций и механизмами принятия решений и управления (Башмаков, 1999. С. 92–100).

Процессы адаптации, происходящие на корпоративном уровне, оказывают существенное влияние на социальное качество трудовой общности. Для формирования стабильного трудового коллектива решающее значение имеет создание механизма управления процессом трудовой адаптации. Речь идет о совокупности средств целенаправленного систематического воздействия на факторы, способствующие оптимальному приспособлению работника к новым для него условиям трудовой социальной среды, и факторы, препятствующие решению этой задачи (Захаров, 2005. С. 366).

Достижению целей успешной трудовой адаптации и социализации способствует применение специальных социальных технологий управления персоналом. Этой задаче подчинены, в частности,

следующие управленческие мероприятия, широко применяемые в практике современного менеджмента (Там же):

1) профессиональная ориентация и профессиональный отбор;
2) создание или, точнее, воссоздание традиционного для отечественной практики управления персоналом института наставничества — опеки вновь принятых работников со стороны старших, более опытных и авторитетных сотрудников;

3) периодическая аттестация сотрудников, опирающаяся на научно обоснованную методику оценки их деловых и личностных качеств;

4) организация производственного обучения, переподготовки и повышения квалификации;

5) планирование карьерного роста и должностного продвижения;

6) поощрение сотрудников, активно участвующих в рационализаторстве и изобретательстве, кружках качества и т.п.; создание благоприятных условий для проявления подобной активности;

7) создание организационной культуры, способствующей идентификации работника с целями предприятия, удовлетворенности трудом, работой в целом, формированию чувства принадлежности к трудовому коллективу как социальной общности;

8) стимулирование социально-трудовой активности сотрудников посредством неформального привлечения их к участию в обсуждении и принятии важных решений, касающихся будущего организации, к участию в прибылях и совладению собственностью;

9) воссоздание в новых, рыночных условиях института *молодых специалистов* как важного элемента управления инновационными процессами в организации. Свободное от идеологического надзора объединение молодых специалистов могло бы многое сделать для привлечения и интеграции в трудовой коллектив недавних выпускников профессиональных учебных заведений, энергичных и способных молодых людей с высоким творческим потенциалом и ценностями созидания.

В целом адаптационные процессы на корпоративном уровне существенно варьируют под влиянием субъективных целей и социальных установок менеджмента. Во многих случаях вопросы адаптации принятых работников, несмотря на неблагоприятное социальное и экономическое состояние организации, низкую трудовую дисциплину и высокую текучесть персонала, не входят в круг актуальных задач социального управления. В то же время результаты трудовой адаптации серьезно влияют на формирование отношения работника к труду и характер трудовой мотивации, которая в последующем будет определять его отношение к работе в данной организации и к ней самой.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Митрофанова Е.А.* Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. В кн.: Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009.
2. *Джери Д., Джери Дж.* Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 1. С. 50–51.
3. *Козырева П.М.* Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда // СоцИс, 2005. № 9.
4. *Бессокирная Г.П.* Стратегии выживания рабочих // СоцИс, 2005. № 9.
5. *Башмаков В.И.* Социология труда: Учебное пособие. М.: ГУУ, 1999.
6. *Захаров Д.К.* Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. В кн.: Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд. доп. и переаб. М.: ИНФРА-М, 2005.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Что означает понятие «трудовая адаптация»?
2. В чем состоит отличие между естественной и вынужденной адаптацией?
3. Какие особенности отличают трудовую адаптацию на социетальном уровне?
4. Чем определяется адаптационная способность работников?
5. В чем состоит специфика адаптации на корпоративном уровне?
6. Назовите основные мероприятия, связанные с управлением процессом адаптации.
7. Как процессы адаптации влияют на результаты деятельности организации?

4.4. ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ

Отношение к труду — одна из ключевых проблем трудового поведения, традиционно изучаемых социологией труда. Этот интерес не случаен. Он объясняется непреходящей актуальностью вопросов, связанных с данной стороной трудовой жизни, независимо от того, о каком уровне социальной организации идет речь — интерперсональном, групповом, организационно-корпоративном или социетальном. Не снижает интереса к проблеме отношения к труду и смена управленческих парадигм. Напротив, каждая следующая парадигма представляет собой попытку предложить новый подход к ее решению, о чем красноречиво говорит вся известная история научного менеджмента (Классики менеджмента, 2001). Пока в социологии не сложилось общепринятое определение данного понятия. В одном случае отношение к труду определяется как «отношение работника к трудовой деятельности, ее содержанию, характеру, процессу, результатам и условиям работы» (Социология труда, 2006. С. 185). В другом — как «комплекс мотивов, связывающих личность с обществом и культурой» (Энциклопедический социологический словарь, 1995. С. 507). В третьем — как «мотивация и как фактическая продуктивность работника, зависящая от условий и организации труда, от субъективной

готовности реализовать свой фактический деловой потенциал» (Ядов, 1983). Ситуация естественная, поскольку практически невозможно в одной — двух фразах кратко и вместе емко обозначить многогранное социальное явление. Первое определение подразумевает однозначность толкования слова «отношение», имеющего на самом деле несколько смыслов. Второе — также нуждается в уточнении, так как мотивы, связывающие личность с обществом и культурой, могут быть разными. Можно, правда, догадаться, что подразумеваются мотивы трудовой деятельности. Достоинство второго определения в том, что оно расширярует значение термина «отношение».

Третье определение, на наш взгляд, наиболее точное по сравнению с остальными. Исходя из него предлагается понимать *отношение к труду* как *предрасположенность или готовность субъекта к определенному типу трудового поведения, обусловленную его социальной практикой, культурными и социальными влияниями и объективно проявляющуюся в реальных трудовых действиях, поведении и отношениях и их практических результатах*. Рассмотрим более подробно смысл данного понятия.

Отношение к труду выступает в качестве одной из важнейших характеристик субъекта трудовой деятельности, оказывающей прямое влияние на результаты его труда. Подчеркнем, что в качестве субъекта трудовой деятельности может выступать в зависимости от характера рассматриваемой проблемы и социального контекста, не только отдельно взятый индивид, работник, но и рабочая группа, трудовая организация или общество в целом. Поскольку установлено существование мотивационной составляющей отношения к труду, постольку очевидна его тесная связь с актуальной культурой данного социума.

На персональном уровне отношение к труду формируется в процессе социализации индивида и выступает одним из оснований системы ценностей личности работника, показателем ее социальной зрелости и ответственности. Оно понимается как отношение работника к трудовой деятельности вообще, включая ее разные аспекты, а также к содержанию, условиям, процессу и результатам выполняемой работы.

Для организованных социальных групп и общества в целом отношение к труду выступает в качестве важнейшего параметра, характеризующего систему их ценностных предпочтений и, соответственно, культуру данной социальной общности.

На уровне трудовых общностей отношение к труду выступает в качестве определяющей характеристики их культуры (организационной или корпоративной).

Для руководителей и менеджеров по персоналу отношение к труду выступает не как абстрактное понятие, а в конкретной форме как

отношение к работе реальных работников, выполняющих заданные трудовые функции, и традиционно служит одним из основных объектов управленческого воздействия. Этой цели подчинены многочисленные теории трудовой мотивации и поведения, поиск эффективных методов стимулирования эффективного труда.

Для социологов, изучающих труд, отношение работников к труду — один из основных и традиционных предметов исследования. В отечественной социологии теоретические и методологические основы исследования отношения к труду сформировались благодаря усилиям ленинградской школы социологов, опиравшихся на известную концепцию *отчуждения труда*, разработанную К. Марксом. Отчуждение труда понимается как превращение человеческой способности к труду в товар, проявляющееся в отсутствии у работника реальной возможности распоряжаться условиями и результатами своего труда. Отчуждение труда составляет главную причину негативного отношения к труду и родовую черту трудовых отношений в условиях капитализма, обусловленных частной собственностью на средства производства.

В условиях *советского* социализма, характеризующихся отсутствием частной собственности на средства производства, социологические исследования отношения к труду сконцентрировались на других факторах отчуждения труда, порожденных догматическим толкованием марксизма, централизованным волюнтаристским руководством экономикой, презумпцией идеологии, командно-административными методами хозяйственного управления, отсутствием самостоятельности и подавлением инициативы менеджмента на всех уровнях: от управления экономикой в целом и ее отраслями до управления предприятиями и входящими в них подразделениями — цехами, отделами и рабочими бригадами. В России конца 1960-х годов наибольшую известность получили результаты исследования отношения к труду молодых рабочих, выполненные под руководством В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова (Здравомыслов, Ядов, 2003).

В ходе дальнейших исследований сложились три концептуальные позиции в подходах к исследованию *факторов отчуждения*, влияющих на отношение к труду, и их комбинации. В соответствии с одной из них исследователи отводили решающую роль *характеру труда* как равнодействующей существующих социально-экономических отношений (В.Я. Ельмеев, Л.П. Буева, Н.Ф. Наумова). Согласно другой — определяющую роль играло *функциональное содержание труда* как следствие научно-технического прогресса. (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Осипов, З.И. Файнбург, Г.П. Козлова, С.Ф. Фролов и др.). Третья концепция стремилась учесть совокупное действие обеих групп факторов, включив в механизм влияния *социальную организацию предприятия* как промежуточное звено между рабочим местом и обществом (Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, А.В. Тихонов).

В современной России изучение отношения к труду строится с учетом новых политических и экономических реалий: реабилитации института частной собственности на средства производства; приватизации предприятий; становления рынка наемной рабочей силы (Магун, 1997; Темницкий, 2008; Хахулина, 2006; Бессокирная, 2008). Результаты этих исследований подтверждают сделанный ранее вывод, что исследование отношения к труду как социального явления нуждается в понимании и учете принципиальных различий между двумя аспектами данного явления:

1) отношением к труду как *феномену сознания* (рис. 4.5) и

2) внешними проявлениями этого феномена как доминирующей характеристики рабочего поведения отдельных работников, групп персонала, сотрудников какого-либо предприятия в целом, определенной социальной группы (профессиональной, должностной, демографической, статусной и пр.) или большинства занятого населения (рис. 4.6).

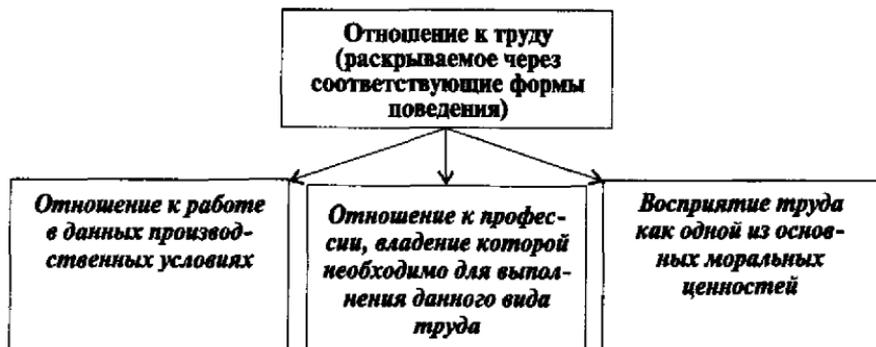


Рис. 4.5. Основные компоненты содержания понятия «Отношение к труду»

Как феномен сознания отношение к труду представляет собой комплекс трудовых ценностей и мотивов, связывающих личность с обществом и его культурой через непосредственное социальное окружение.

Внешние проявления отношения к труду выступают в качестве стандартов трудового ролевого поведения и элементов механизма социального контроля.

Социология труда изучает *тенденции изменения* отношения к труду, характерные особенности отношения к труду в конкретной общественной ситуации, в различных социальных общностях и группах, слоях и категориях, в разных профессиях (профессиональных сообществах) и трудовых организациях, факторы, влияющие на отношение к труду, изменения в структуре трудовых ценностей и мотивов.

Отношение к труду, таким образом, представляет собой многомерное социальное явление, исследование которого нуждается в дифференцированном подходе. В частности, научный анализ отношения к труду предполагает необходимость выделения таких форм его проявления, как:

а) отношение к работе в данных производственных условиях и ее актуальным аспектам;

б) отношение к профессии, владение которой необходимо для выполнения данного вида труда;

в) восприятие труда как одной из основных моральных ценностей, раскрывается через соответствующие формы поведения (см. рис. 4.5).

В процессе социологических исследований отношения к труду следует различать объективные и субъективные показатели, характеризующие данный феномен (см. рис. 4.6).

Объективные показатели выражаются в результатах трудовой деятельности через соответствующие данному виду труда показатели качества работы, производительности, инициативы, трудовой и технологической дисциплины и др. На основе изучения зависимостей между значениями этих показателей и другими характеристиками трудовой деятельности разрабатываются эмпирически проверяемые теории отношения к труду.

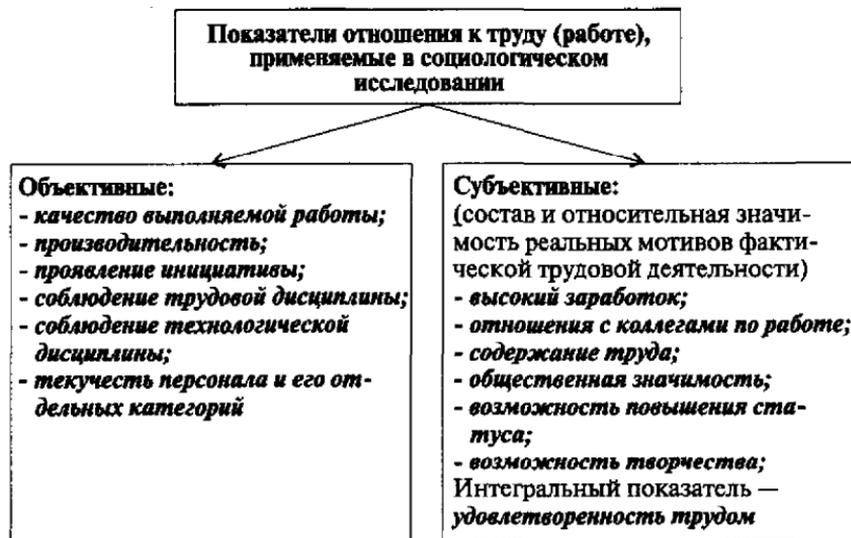


Рис. 4.6. Состав показателей, применяемых в социологических исследованиях отношения к труду (работе)

Субъективную сторону отношения к труду характеризует структура мотивов трудовой деятельности. В комплексе этих мотивов выделяют

в первом приближении ориентацию на заработок, на отношения с коллегами по работе, на содержание самого труда, на его общественную значимость. Существуют и другие мотивы, связанные с условиями труда, с социально-экономическими преимуществами, обеспечиваемыми данной работой. В международном исследовании трудовых ценностей, проведенном в середине 1990-х годов (Магун, 1997), использовалась номинальная шкала мотивов выбора места работы, состоящая из 15 элементов (табл. 4.2) Приведенные в таблице данные свидетельствуют о принципиальных различиях в иерархии трудовых ценностей респондентов России и других стран.

В частности, виден явный контраст по таким характеристикам работы, как *удобное время, польза для общества, большой отпуск, надежное место работы, работа, уважаемая широким кругом людей (престиж), возможность проявления инициативы, возможность чего-то достичь, возможность общения с людьми и ответственная работа*. Трудовое население России в период опроса больше ценило в работе такие стороны, как общественная польза, удобный график работы и большой отпуск, чем возможность проявления инициативы, ответственности и личных достижений.

Таблица 4.2

Распространенность трудовых ценностей среди работающего населения России и 32 других стран*

Ценности	Ранг	
	В России, N = 1350 человек	В 32 странах, N = 27 088 человек
1	2	3
1. Хороший заработок	1	1
2. Хорошие товарищи по работе	2	2
3. Интересная работа	3	3
4. Соответствие работы способностям	4	5
5. Удобное время работы	5	8
6. Полезность для общества	5	10
7. Длительный отпуск	5	15
8. Надежное место работы	8,5	4
9. Работа, уважаемая широким кругом людей	8,5	12
10. Возможность проявить инициативу	12	7
11. Возможность чего-то достичь	12	6
12. Возможность общения с людьми	12	9,5
13. Ответственная работа	13,5	9,5
14. Отсутствие чрезмерного давления	13,5	14
15. Возможность продвижения по служебной лестнице	15	13

* Не включен Московский регион.

Интегральное отношение работника к труду в целом есть итог восприятия им отношения к составным элементам процесса труда:

- средствам труда;
- предмету труда;
- содержанию труда;
- результату труда;
- самому себе как субъекту труда;
- другим участникам трудового процесса: коллегам, подчиненным, руководителям, трудовому коллективу в целом.

При этом один из элементов отношения играет ведущую роль, определяя восприятие остальных элементов, и таким образом, общее отношение к данному труду. Какому именно из этих элементов отводится определяющая роль, зависит от личности конкретного работника и его системы ценностей.

Есть основания предполагать, что одной из важнейших характеристик данной социальной общности, или страты, может служить отношение к работающим людям вообще. Оно может быть разным в зависимости от того, в каком моральном состоянии находится общество, какие качества людей считаются наиболее важными в тех или иных слоях общества. Скорее всего, для лиц, ведущих праздный образ жизни, будет характерно непонимание, недоверие или презрение к людям, живущим за счет собственных трудовых усилий. Другими словами, *отношение к труду следует рассматривать в качестве существенного признака социальной дифференциации.*

В структуре трудовой мотивации работника выделяются «ядро» и «периферия». Они могут меняться местами, «ядро» может включать периферийные мотивы и т.д. Эти трансформации связаны с изменениями условий трудовой деятельности человека, с этапами его профессиональной карьеры, особенностями образа жизни, с процессами, происходящими в обществе. Структура трудовой мотивации индивида складывается в течение всей его жизни, отражая все своеобразие условий, в которых проходит его социализация. Это и семейная среда, где он может как участвовать, так и не участвовать в домашнем труде. Это и школьная среда, в которой в процессе обучения и воспитания формируется негативное или позитивное отношение к любому делу. Это и реальная государственная молодежная политика и пропаганда (информационная политика), предлагающая определенный набор стимулов деятельности в виде иерархии жизненных целей, к которым должен стремиться человек.

Отношение общества к труду едва ли является результатом механического суммирования индивидуальных актов трудового поведения. Итоги социологических опросов с целью выяснения рангов трудовых ценностей населения той или иной страны следует рассматривать как один из индикаторов особенностей трудового сознания ее граждан,

шкала приоритетов которого в определенной степени есть результат пропаганды, следующей определенным идеологическим стереотипам.

Читателю для размышления. В одной из работ, посвященных изменению трудовых ценностей в 1990-е годы, ее автор предложил в качестве одной из главных характеристик советского общества эпитет «трудоцентристское», стремясь подчеркнуть негативный характер превознесения роли труда в жизни общества и зависимости воспитания отношения к труду от господствующей идеологии. Однако известной альтернативой труду является лишь праздность. Можно ли считать достижением, что сегодняшнее российское общество определенно нельзя назвать трудоцентристским? Если оно не трудоцентристское, то какое? «Трудоизбегающее»? Каковы эмпирические индикаторы этих понятий? Можно ли, пользуясь ими, судить об отношении работников и общества к труду?

Более надежным эмпирическим показателем отношения к труду служат данные опросов, проводимых с целью оценки уровня *удовлетворенности трудом*. Однако и этот показатель в силу субъективности его источника не может дать объективной картины отношения к труду. Чтобы получить такую картину, результаты оценки уровня удовлетворенности следует дополнить данными о результатах измерений объективных показателей, таких как выработка продукции, приходящаяся на одного работающего, относительное число нарушений трудовой, производственной и технологической дисциплины, удельный вес недоброкачественной продукции и т.п.

Выбор показателей, характеризующих качество труда, составляет одну из важных и непростых задач экономики труда. Сложность решения этой задачи в современных условиях связана с отсутствием возможности разложить квалифицированный, творческий труд (который становится все более массовым) на простые, поддающиеся прямому измерению элементы.

Достаточно объективным показателем отношения к труду как работе на уровне трудовой организации служит показатель *текучести* персонала данной организации, рассчитываемый как отношение числа работников, уволенных по собственному желанию и по инициативе администрации в течение года в связи с нарушениями правил внутреннего распорядка, к общей (среднесписочной) численности работников.

Факторы, определяющие отношение к труду. Важное направление социологических исследований отношения к труду связано с изучением факторов, от которых данное отношение зависит: определение их состава, продолжительности, условий, относительной силы действия и других характеристик. Простая констатация того, что отношение к труду есть результат действия всей совокупности соци-

альных отношений, характеризующих данное общество на данной стадии его развития, — это лишь отправной пункт изучения. Более детальный анализ позволяет выделить факторы общего и специфического действия. Первые обусловлены характером экономической и социально-политической системы общества, особенностями его культуры и идеологии. К специфическим факторам относятся содержание труда и совокупность его других локальных условий, выступающих в качестве материальных и социально-психологических стимулов работы.

Названные факторы, воспринимаемые личностью работника, трансформируются определенным образом (вследствие особых свойств данной личности) в конкретное отношение к труду и соответствующее ему трудовое поведение. Отсюда вытекает одна из главных задач социологии труда — определение социально-психологических характеристик отношения к труду, выявление соответствующих типов работников и типов трудовой мотивации. Например, используя такие характеристики работника, как уровень квалификации, ответственность, ведущий мотив труда, можно выделить по крайней мере два социальных типа работников. Первый тип — это «несоциализированный» работник, не имеющий достаточных навыков трудовой деятельности в своей профессии, с неразвитым чувством ответственности, рассматривающий работу только как средство к жизни. Второй — противоположный, характеризуется вовлеченностью в трудовую деятельность как одну из основных сфер самоутверждения и самореализации личности. Нарастание процесса отчуждения в современном обществе способствует преобладанию работников первого типа. Между этими крайними позициями располагается реальное многообразие типов отношения к труду, обусловленных устойчивым сочетанием социально-демографических, культурных и социально-психологических характеристик.

К числу традиционных направлений социологического анализа труда принадлежит изучение влияния на отношение к труду социально-демографических характеристик работников. Социологическими исследованиями установлено, что совокупность таких характеристик, как пол, возраст, семейное положение, уровень образования и квалификации, создают предпосылки определенного отношения к труду, реализующегося в процессе трудовой деятельности личности.

В современной отечественной социологии труда сложились *две концепции* относительно решающего фактора, объясняющего реальное отношение к труду.

Одна из них связывает отношение к труду с характером существующих в обществе распределительных отношений, устанавливая зависимость фактического отношения к труду от величины заработной платы. Однако одно только усиление материального стимулирования

едва ли способно изменить отношение к труду, сформировавшееся в период распространения уравнилельных механизмов в распределении общественного продукта, официального настаивания на безусловной презумпции ценности труда на общее благо, безвозмездного труда и осуждения так называемых нетрудовых доходов.

Другая концепция связывает отношение к труду главным образом с содержанием самой трудовой деятельности, возможностью творчества, проявления самостоятельности, участия в управлении и наличием элементов самоорганизации в процессе производства. Такое понимание механизма формирования отношения к труду требует тщательного подхода к осуществлению управленческих нововведений, особенно когда речь идет о масштабных проектах, затрагивающих принципы функционирования основных институтов общества. К числу таких проектов относится задача модернизации, поставленная руководством страны.

На сегодняшний день структура и характер трудовой мотивации трудового населения России заметно отличаются от той картины, которая имела место в начале и середине 1990-х годов. Социологи, отдающие приоритет содержанию труда как главному фактору, определяющему отношение к нему работников, выделяют два ценностно противоположных типа мотивации труда: *терминальную* и *инструментальную*. Работники с терминальным типом мотивации на первое место ставят содержательность труда. Для них эта сторона работы более важна, чем заработок. Инструментальный тип мотивации характеризуется тем, что на первое место ставится доход, приносимый работой. Работники с таким типом мотивации часто меняют место работы, с тем чтобы на следующем месте получать более высокую зарплату. И при дефиците рабочей силы такая стратегия трудоустройства может дать положительные результаты для ее последователей.

В советское время таких рабочих (как правило, они имели дефицитную профессию станочника и высокий квалификационный разряд) называли «летунами» и «рвачами». В фильмах, посвященных теме труда, это были безусловно отрицательные персонажи, служившие объектом воспитания «сознательных рабочих», активистов заводских общественных (партийных, комсомольских, профсоюзных) организаций.

Для работодателей и органов управления трудом важно знать, каково соотношение соответствующих типов трудового поведения и от чего оно зависит, чтобы финансирование разработок и выбор средств стимулирования труда опирались на более рациональную основу. Несмотря на то, что изучение механизмов мотивации труда ведется более века, они до сих пор во многом остаются загадкой и постоянным предметом исследования не только социологов, но и

представителей других поведенческих дисциплин, изучающих труд. Одна из попыток в данном направлении заключалась в том, чтобы сравнить различия в структуре трудовых ценностей рабочих России и Германии — двух стран с разными традициями отношения к труду и сильно отличающимся *качеством трудовой жизни*. Исследование выявило различия основ терминального типа отношения к труду как к ценности и как выполняемой работе. У рабочих России основу терминального типа отношения к труду, прежде всего, «образуют содержательные стороны труда, связанные с важностью и наличием интересной работы, а у рабочих Германии» такой основой является «высокий уровень идентификации с предприятием». Выявленные основания терминальности «нельзя назвать устойчивыми в долгосрочном плане, потому как и в России, и в Германии складываются мощные факторы разрушения терминального типа отношения к труду. В России происходит обеднение содержательных сторон труда за счет снижения доли обрабатывающих отраслей промышленности, в которых наиболее востребован высококвалифицированный труд, и роста доли отраслей, в которых преобладает простой физический труд. В Германии усиливается тенденция к снижению идентификации рабочих с предприятиями за счет их разукрупнения, децентрализации и гибкости производства» (Темницкий, 2008). Как считает этот автор «в этих условиях представляется значимым поиск новых факторов повышения терминального отношения к труду как важнейшей основы противодействия переходу к обществу с обедненным содержанием труда, разрушенными связями работника с предприятием и однофакторной (определяемой только заработком) моделью мотивации труда. Вместе с тем мы понимаем, что в реальности это может стать возможным только тогда, когда ценности творческого и высококвалифицированного труда займут не менее значимое место в жизни людей, чем ценности богатства и потребления».

Подобное сомнение не лишено оснований. Их по крайней мере два. Во-первых, налицо тотальная деформация культурных потребностей в сторону примитивных потребительских «ценностей», стимулируемая в течение 20 лет видеопропагандой, не встречающей практически никаких серьезных преград. Во-вторых, наряду с этим постепенно укореняются регуляторы трудового поведения, свойственные рыночной экономике, заставляющие работников меньше надеяться на государство, стремиться к личным достижениям и карьерному росту, проявлять инициативу, меньше думать о том, какую пользу твой труд приносит обществу, и больше думать о своем личном благе. Об этом, в частности, говорят опросы студенческой аудитории, систематически проводимые автором как среди работающих, так и среди неработающих студентов: ценность *пользы обществу* неизменно оказывается на последних местах. Однако, подобную трудовую ори-

ентацию, учитывая характер целей, стоящих перед российской экономикой в социальной сфере, и занимаемое ею место в шестом десятке по уровню развития человеческого потенциала едва ли можно считать достижением социально-экономических реформ. В целом ситуация в сфере мотивации труда, характеризующая отношение к труду, представляется весьма неоднозначной и не только в основных трудящихся слоях населения. Особенно сложной, если принимать во внимание официальные заявления ответственных должностных лиц и сообщения СМИ об уровне коррупции и отсутствие серьезных успехов в борьбе с этим явлением, она видится в государственных, региональных и муниципальных управленческих структурах разного уровня и правоохранительных органах. Разумеется, что во многом данную ситуацию можно объяснить переходным состоянием общества, для которого закономерен процесс радикального пересмотра ценностей. Однако подобное объяснение не снимает необходимости изучения и поиска позитивного решения проблемы отношения к труду в данной сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Классики менеджмента / Под ред. М. Уоррена; пер. с англ. Под ред. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001.
2. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
3. Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995.
4. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3.
5. Джерри Д., Джерри Дж. Большой толковый социологический словарь. COLLINS. Т. 1. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999.
6. Большой психологический словарь. 3-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. СПб.: ПРАЙМ—Еврознак, 2006.
7. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003.
8. Магун В.С. Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. Вып. 2. М.: Ин-т социологии РАН, 1997.
9. Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // СоцИс, 2008. № 3.
10. Хахулина Л. Труд в системе жизненных ориентаций российского населения // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии, 2006. № 5. С. 27–37.
11. Бессокирная Г.П. Социальное самочувствие рабочих // СоцИс, 2008. № 3.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. В чем состоят сложности в определении понятия «отношение к труду»?
2. Дайте определение понятия «отношение к труду».
3. Назовите основных субъектов отношения к труду.
4. Какие факторы в наибольшей мере влияют на отношение к труду?

5. Из каких составляющих складывается отношение к труду?
6. Можно ли измерить отношение к труду? Ответ аргументируйте.
7. В каком соотношении, на ваш взгляд, с точки зрения влияния на труд находятся:
 - а) общие социальные условия;
 - б) условия труда на конкретном предприятии и
 - в) содержание труда на данном рабочем месте?
8. В чем состоит сходство и различие в отношении к труду и к учебе?
9. Что такое трудовые ценности?
10. Назовите основные трудовые ценности.
11. Каким образом изменяется иерархия трудовых ценностей в России и других странах?
12. Какие факторы оказывают влияние на изменение приоритетов в выборе места работы?
13. Прочитайте следующий текст и обсудите его на семинарском занятии.

«Какие трудовые ценности прививают современные учебники, и каковы рабочие приоритеты будущих взрослых?» (выделено мной, К.О.)

Российский рынок учебной литературы достаточно консолидирован. Все учащиеся страны читают в основном одни и те же учебники... Принципы построения учебников в разных странах отличаются. Во Франции единая государственная учебная программа, что типично и для России. В США в каждом штате — свой набор учебников, меньше стремлений описывать в книгах какие-то ценности. В 1970-е годы американские социологи *Сэмюэл Баулс* и *Герберт Гинтис* ввели понятие «скрытый учебный план». Он заложен в способе подачи основной программы. Можно решать арифметическую задачу о яблоках, а можно — об айфонах, о фермерах или о бизнесменах ...

Социализация детей в школе дает им первичные навыки корпоративных отношений, которые в дальнейшем будут влиять на микроклимат в рабочих коллективах. Каждый ученик осваивает специфические негласные правила сотрудничества: помощь отстающим, коллективное поздравление и отмечание праздников, дежурства в классе и т.д. Этот аспект обучения в большей степени формируется за счет реального взаимодействия со сверстниками и с учителем, однако и учебная литература содержит дисциплинарные сюжеты, так что какие-то нормы привносятся...

Как советские, так и современные учебники содержат значительное количество текстов, которые четко утверждают позитивную ценность труда, а также задают нормы трудового поведения. Такое понятие, как «лень», в принципе обходят стороной. Работа ассоциируется с взрослым человеком, мужчиной. Примеры детского и женского труда встречаются значительно реже. Акцент на физическом труде намного сильнее, чем на интеллектуальном или организационном...

Наблюдается также интересная динамика трудовых ценностей. В учебниках тридцатилетней давности в качестве основной мотивации трудящихся персонажей выступала социальная миссия, труд на пользу общества. В современных текстах стало больше образцов работы ради

заработка. Сменился и ландшафт, в котором преподносятся примеры труда: действие стало чаще происходить в городе, чем в сельской местности. Модернизировалась структура труда: чаще упоминается наемный и предпринимательский труд, работа в сфере науки, искусства, услуг составила конкуренцию примерам из сельского хозяйства. Характерно, что при этом сократилось упоминание радости от труда и его результатов... Если раньше труд преподносили учащимся как старание на благо общества, то теперь акцент сместился на труд для себя и на себя. Реже встречаются примеры, утверждающие нормы трудовой дисциплины и порядка. Меньше стали упоминать инициативность, риск и работу в авральном режиме.

В советских учебниках было значительно больше рассказов о достижениях и трудовых подвигах. Но эти образцы чаще всего встречались в высоко идеологизированных текстах — рассказах о пионерах, колхозниках, заводских рабочих. В 1990-е годы такого рода тексты были выброшены из учебной программы потому, что в них содержалось слишком много советской символики и утративших актуальность идеологических клише — например, таких, как труд в коллективе. Хотя нет ничего плохого в умении работать в команде, оно востребовано и в современном трудовом мире... проектах Федеральных государственных образовательных стандартов, которые напрямую касаются идеологии, новой парадигмы воспитания. В девяностые и двухтысячные годы народ жестко индивидуализировался, а альтруизм и ценности человеческих отношений отошли на задний план. Поэтому в образовательных стандартах нового поколения основной акцент ставится на альтруизм и на достижения. Причем подчеркиваются такие трудовые качества, как независимость и ответственность. Делается упор на традиционные ценности: уважение к национальной истории, ценности семьи, уважение к старшим.

Программа социализации школьников предполагает развитие ценностей творчества, но при этом не упоминается такое качество, как воображение, что противоречит общественным дискуссиям о модернизации, ведь именно нестандартное мышление позволяет разрабатывать инновации. Изобретательность в меньшей степени одобряется обществом по сравнению, например, с трудолюбием или бережливостью. А вот общественное одобрение таких качеств, как целеустремленность и ориентация на успех, стабильно возрастает.»

Фрагменты из статьи: *Шеремет Агата*. Трудовые ценности в школьных учебниках, спец. корр. интернет-портала trudprava.ru, написанной по материалам статьи *Окольской Л.А.* Трудовые ценности и нормы в содержании учебников для начальной школы: сегодня и 20 лет назад // Вопросы образования, 2007. № 2 и опубликованной на указанном портале 25.10.2011. См.: trudprava.ru/index.php?id=1848&pid=1674

Глава 5

ОБЩЕСТВО И ТРУД. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

В данном разделе речь идет о социальной организации труда как системной целостности, являющейся продуктом той части общественной жизни, которая заключается в непрерывном взаимодействии между человеком, трудом и обществом по поводу совокупных условий трудовой деятельности. В социальной организации труда кристаллизуются взаимоотношения людей, групп и социума как участников единого общественного процесса труда. Настоящий раздел посвящен комплексному рассмотрению основных элементов, образующих социальную организацию труда, с помощью социологической теории социальной связи. Социальная организация труда может рассматриваться в качестве центральной категории социологии труда, наиболее полно отражающей, во-первых, предметную специфику данной дисциплины и, во-вторых, социальную сущность труда как вида деятельности. Содержание данной категории раскрывается путем анализа таких традиционных для социологии труда категорий, характеризующих разные грани социальной сущности труда, как *разделение труда, трудовые отношения, трудовые институты, трудовой контроль, трудовые роли, социальная дифференциация труда, характер труда, отчуждение и содержание труда* и др.

5.1. РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

Содержание понятия. Анализ содержания понятия *разделение труда* составляет необходимый начальный этап в раскрытии социальной сущности труда, помогающий глубже понять сущность предмета социологии труда. Закономерно, что представления о социальном феномене разделения труда великих античных мыслителей Платона и Аристотеля служат отправным пунктом в исторических описаниях социальных знаний (Маркович, 1997. С. 111; Социология труда, 1993. С. 11).

В общественных науках понятие «разделение труда» употребляется в нескольких значениях, отражая фактическую сложность и многоаспектность данной стороны трудовой деятельности.

В социологии понятие *общественное разделение труда* обозначает «дифференциацию и сосуществование в обществе как целом различных социальных функций, видов деятельности, выполняемых определенными группами людей» (Энциклопедический социологический словарь,

1995. С. 625). Общественное разделение труда выступает в нескольких формах:

- 1) профессиональное разделение труда;
- 2) разделение занятий;
- 3) специализация.

На социетальном уровне общественное разделение труда проявляется в распределении занятых трудом членов общества по укрупненным сферам трудовой деятельности: промышленности, сельскому хозяйству, транспорту, строительству, науке, образованию, управлению и т.д. В целом можно утверждать, что *общественное разделение труда* «представляет собой разделение труда между членами общества в процессе создания ими материальных и духовных благ» (Там же).

Техническое разделение труда. Одним из способов общественного разделения труда на уровне трудовых организаций является *техническое разделение труда*. Оно означает разделение трудового процесса на ряд частичных трудовых функций и операций, выполняемых различными работниками в пределах отдельной трудовой организации, производящей конкретные виды продукции или услуги.

Общественное и техническое разделение труда связаны между собой как целое и его часть, однако они принципиально различны по происхождению и характеру. Общественное разделение труда складывается естественным путем как закрепление различных видов трудовой деятельности и социальных ролей за определенными категориями членов социума. На ранних этапах общественного развития социальная дифференциация по видам трудовых функций происходила благодаря естественным различиям между членами родовой общины по возрасту и полу. Этнографические исследования говорят о том, что общественное разделение труда выступает в качестве важного фактора и элемента *социальной организации* социума.

У многих народов мира сверстники, прошедшие вместе обряд инициации, образуют объединения, которые в этнографии принято называть «возрастными классами». Каждому возрастному классу в обществе отведена особая роль, например: младшие выполняют основные общественные работы, обрабатывают поля; средние — воины, старшие управляют жизнью деревни. Продвижение групп из одного возрастного статуса в другой сопровождается специальными обрядами. Например, у *манинка* в Гвинее старший возрастной класс называют «хозяевами танцплощадки», и «передача танцплощадки» младшим происходит только после нешуточной драки между двумя группами — раньше, говорят, дрались до первого убитого. Особенно велика роль возрастных классов у скотоводческих народов Восточной Африки. У *масаи* и *оромо* принадлежность к такому классу значила гораздо больше, чем родственные связи, и всю историю такого общества можно описать как смену возрастных классов (Калиновская, 2010).

Общественное разделение труда отражает способ разделения общественного производства, обусловленный, в свою очередь, уровнем развития общества и особенностями его социальной организации.

Техническое разделение труда имеет менее универсальный характер. Оно обусловлено, прежде всего, свойствами конкретной продукции и вытекающими из них особенностями технологии ее производства. Например, при желании можно убедиться, что техническое разделение труда в торговле будет существенно отличаться от технологии и технического разделения труда, связанного с выращиванием зерна. В то же время техническое разделение труда может заметно варьировать в зависимости от субъективных представлений собственника или управляющего данным предприятием о рациональной организации производственного процесса.

Согласно другой классификации выделяются:

- *общее* разделение труда, обусловленное разделением общественного производства на его крупные роды (земледелие, промышленность, транспорт и т.д.);
- *частное* разделение труда как внутреннее подразделение этих производств на виды и подвиды (например, промышленности — на перерабатывающие отрасли и машиностроение, последнего — на транспортное и сельскохозяйственное и т.д.);
- *единичное* разделение труда как разделение труда внутри предприятия.

Социальная сущность разделения труда. Социальная сущность разделения труда заключается в том, что люди, занятые разными видами труда, независимо от личных намерений, объективно всегда связаны между собой тем, что испытывают потребность в услугах и вещах, создаваемых трудом других, удовлетворяемую путем обмена продуктами своей деятельности. Чем разнообразнее круг продуктов, являющихся результатом трудовой деятельности, тем сложнее эта взаимозависимость. Поэтому общественное разделение труда нераздельно связано с *кооперацией* субъектов труда, работников и их групп в целях обмена результатами своего труда.

Способы общественного разделения труда, кооперации и координации трудовых усилий по мере развития производства, совершенствования орудий труда и роста производительных сил общества существенно изменяются, вызывая соответствующие сдвиги в социальной структуре общества, не всегда благоприятные для развития личности работников. Наряду с появлением новых рабочих мест, требующих более обширных знаний и высокой квалификации, возникает, как правило, другая категория рабочих мест, характеризующаяся обедненным содержанием творческих элементов, простотой и монотонностью рабочих операций. Иллюстрацией данного процесса, имеющего место в экономиках развитых стран в течение последних

десятилетий, служит появлению массы рабочих мест *кассира* как прямого следствия стремительного роста сферы торговых услуг. Это изменение сферы торговли, в свою очередь, было бы невозможным без резкого увеличения производительности труда в промышленности и сельском хозяйстве, стимулировавшего высвобождение большого числа людей, ранее занятых в этих отраслях.

Таким образом, в целом влияние быстрых изменений системы общественного разделения труда на социальную структуру общества, вызываемых научно-техническим прогрессом, оказывается *неоднозначным и разнонаправленным*. С одной стороны, оно стимулирует процессы роста социальной дифференциации, а с другой — усиливает социальную взаимозависимость разных социально-трудовых групп, способствуя их кооперированию и солидаризации как участников единого процесса общественного труда. Без этих процессов трудно представить полное раскрытие, использование и развитие человеческого потенциала отдельных работников. В то же время нельзя не видеть негативной стороны углубления разделения труда, заключающейся в появлении новых рабочих мест, не требующих сколько-нибудь продолжительной профессиональной подготовки и учебы (кафе «Макдональдс»).

Взгляды ученых на разделение труда изменялись по мере изменений общественного устройства. Платон, великий мыслитель античной Греции, отдавая должное разделению труда как важному фактору общественного устройства, считал «недопустимым, чтобы кто-то занимался двумя или более родами занятий, так как, по его мнению, “хозяйничанье во многих сферах” и “вмешательство в чужие дела” для государства может считаться величайшим преступлением» (Маркович, 1997. С. 112). Поэтому каждый должен заниматься только одним видом труда. Он высоко оценивал значение разделения труда для общества, исходя из того, что благодаря разделению труда товары изготавливаются лучше, а люди могут избирать сферу деятельности согласно своим склонностям. Платон видел в разделении труда также причину разделения общества на сословия и основу иерархического строения государства.

Однако, открыв феномен разделения труда, античные авторы не предложили определения и не применяли данный термин. Его автором стал создатель теории трудовой стоимости и политэкономии А. Смит (1723–1790), обозначивший понятием «разделение труда» процесс *специализации труда в мастерских и на фабриках*. Разделение труда он понимал как фундаментальный принцип социальной организации, определяющий путь общества к «величайшему прогрессу» производительных сил, труда, умения и сообразительности работника, основу благополучия большого социума в целом. Вместе с тем он прозорливо отмечал, что разделение труда может превращать

работника в ограниченное существо, привязывая его навсегда к одному рабочему месту, обрекая на выполнение одной и той же работы в течение всей жизни (Смит, 1962).

Основатели возникшей в первой половине XIX в. социологии О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм считали разделение труда главным фактором развития общества, видели в нем основу образования социальных связей и формирования его социальной структуры, развития разнообразных способностей людей. Так же как и ряд их предшественников, они обращали внимание современников на указанные негативные социальные последствия разделения труда, но рассматривали их как неизбежную плату за прогресс.

В дальнейшем социологические взгляды на разделение труда характеризуются как резкой критикой специализации, основанной на акцентировании ее негативных последствий, так и подчеркиванием ее *социально организующей* функции.

Особый вклад в развитие теоретических основ изучения разделения труда внес Э. Дюркгейм (Дюркгейм, 1996). Разрабатывая эволюционную теорию социальных изменений, он противопоставил первобытные и современные общества, главное различие между которыми заключается в степени разделения труда. *Первые* отличаются низким уровнем разделения труда, сегментарной структурой и сильным коллективным сознанием, вместе определяемыми как *механическая солидарность*. Основа механической солидарности — подобие индивидов, характерное для неразвитых обществ. *Вторые* обладают дифференцированной структурой и более индивидуализированным сознанием, проявляя *органическую солидарность*, обусловленную существенно возросшей взаимозависимостью между элементами общественной жизни. В действительности *органическая солидарность* скорее идеал, к которому следует стремиться, чем социальный эмпирический факт, как полагал сам автор данной теории.

В западной социологии второй половины XX в. сложились несколько взглядов по поводу характера влияния, оказываемого разделением труда на общество, и обратного влияния общества на разделение труда.

Согласно одной из позиций разделение труда происходит естественным путем и, в принципе, не зависит от типа социальной системы и законов развития общества. Классовое разделение занятий имеет преходящий характер. Согласно точке зрения известных теоретиков общественной жизни Т. Парсонса, У. Ростоу (США), Р. Арона, Ж. Фридманна (Франция), на смену классовому разделению, свойственному молодому капиталистическому и предшествующим ему обществам, закономерно приходит профессиональное разделение труда, преобладающее в развитых индустриальных обществах.

Другие, не менее авторитетные ученые Д. Рисмен, Р. Миллс, П. Блау (США), Э. Фромм (Германия), рассматривая социальные последствия разделения труда в индустриальном обществе, обратили внимание на то, что оно превращает человека в функциональный элемент производственных, обслуживающих и управленческих систем, объект манипуляции крупных бюрократических структур и государства.

Отечественная марксистская социология (см., например: Н.М. Ланда: *Разделение труда: Философский энциклопедический словарь*. М.: Политиздат, 1983) подчеркивает *два других существенных аспекта разделения труда*. Во-первых, разделение труда представляется одной из причин и проявлением *отчуждения труда*, неизбежного (в условиях частной собственности) обособления сфер труда и обмена. Во-вторых, разделение труда характеризуется как «разделение занятий» во всем обществе, как «сосуществующий труд», «общественная форма существования труда». В целом же развитие форм разделения труда связано с ростом производительных сил, с увеличением численности населения, с возникновением в обществе новых потребностей и общих функций, вызывающих усложнение его структуры. Марксистская социология строится на историческом методе анализа разделения труда как социального процесса, подчиняющегося закономерной смене определенных этапов. Исторические этапы разделения труда:

- 1) планомерное и авторитарное разделение труда в общине;
- 2) кастовая социальная организация труда, жестко дифференцирующая членов общества по статусам и соответствующим видам труда в первых государствах; она закрепляла наиболее тяжелые виды труда за нижними слоями общества, а умственный труд, связанный с управлением государством и организацией его военной защиты от внешних врагов, — за верхними, отводя промежуточное положение торговцам и ремесленникам;
- 3) цеховое разделение труда в средневековых феодальных государствах, охватившее мелких городских ремесленников с целью лучшей организации производства и реализации продукции, ограничения внутренней и защиты от внешней конкуренции;
- 4) мануфактурное разделение труда.
- 5) промышленное (индустриальное) разделение труда

На ранних этапах развития общества принципы разделения труда складывались на естественной основе, заключающейся в физическом стрессе человеческого организма, его половых и возрастных особенностях. Этим факторам принадлежала решающая роль в закреплении разных видов труда и социальных функций за отдельными членами общества. Остатки этих принципов нетрудно проследить и в наше

время, причем не только в отсталых обществах, в виде традиций, согласно которым определенные виды общественного и, особенно, домашнего труда считаются мужскими, а другие — женскими.

Для всех этих этапов была характерна строгая *иерархическая* социальная организация общества и труда, сохранявшаяся тысячелетия. В Западной Европе она просуществовала до XVII—XVIII вв. — момента наступления промышленного переворота. В течение этого значительного периода развития человеческой цивилизации также имели место следующие важные события, связанные с развитием системы разделения общественного труда:

- 1) отделение земледелия от скотоводства;
- 2) отделение ремесла от земледелия;
- 3) выделение в самостоятельную сферу торговли;
- 4) размежевание городской и сельской форм общественной жизни;
- 5) появление и расширение мануфактурного разделения труда, вытеснившего цеховое;
- 6) изобретение машин, способных заменить и заменяющих малопродуктивный ручной труд, свойственный мануфактуре;
- 7) социальное дистанцирование умственного труда от физического.

Появление машин, составивших конкуренцию физическому труду рабочих мануфактур, привело к серьезному противоречию между мануфактурным и промышленным разделением труда, вылившемуся в острые социально-классовые конфликты, казавшиеся неизбежными, и естественными, и неразрешимыми. Устранить данное противоречие можно было бы путем сознательного и планомерного перехода к крупному машинному производству, к чему, как считал Маркс и его единомышленники, капитализм не способен в принципе. Неукротимое, инстинктивное стремление частных собственников производства к прибыли любой ценой заставляет их до последней возможности использовать малопривлекательный, дешевый физический и малоквалифицированный труд до тех пор, пока это приносит прибыль, и выдерживать конкуренцию.

Прогресс науки и техники создает условия для отказа от тяжелых видов труда, объективно способствуя разрушению устаревших форм организации труда, к числу которых во времена Маркса относилось *мануфактурное разделение труда*, и заменой их новыми, более совершенными, основанными на новой технической базе. Однако мануфактурное разделение труда продолжало воспроизводиться капиталом (классом капиталистов), заинтересованным в превращении рабочего в одаренный сознанием придаток машины. Развитие этого «абсолютного противоречия» приводит к тому, что становится необходимым уничтожение «старого», то есть мануфактурного, разделения труда. Сделать это могут только сами рабочие, точнее

«рабочий класс», ставший организованной политической силой, способной взять власть и создать собственное государство трудящихся. Только оно, ликвидировав право частной собственности на средства производства, способно путем более эффективной организации производства и неуклонного повышения производительной силы труда создать условия для устранения негативных последствий стихийного разделения общественного труда.

Однако опыт СССР показал, что решить социальные проблемы труда и при отсутствии частной собственности и стремлении государства к плановой организации экономики не так просто. Обществоведы того времени, отмечая известные социальные достижения советской власти, вместе с тем писали, что окончательно «стихийный характер разделения труда может быть преодолен лишь в будущем коммунистическом обществе, в котором уничтожается порабощающее человека подчинение его разделению труда. Чтобы это произошло, труд в материальном производстве должен превратиться в научный (всеобщий) труд, когда человек благодаря автоматизации перестает быть его непосредственным агентом, происходит сокращение рабочего и увеличение свободного времени» (Ланда. Указ. соч.).

Сейчас нетрудно убедиться, что, характеризуя природу капитала, Маркс был во многом прав. Социальные последствия экономических реформ в России, переживаемые обществом в течение последних 20 лет, представляют собой действующую иллюстрацию тех положений его трудов, в которых шла речь о хищной природе капитализма, поощряемой ничем не ограниченным правом частной собственности. Примеров ограниченности возможностей капитализма в решении социальных проблем труда достаточно много и в остальном мире, в том числе и в наиболее развитых странах. Однако очевидно, что прогноз Маркса относительно перспектив разделения труда при капитализме оправдался лишь отчасти. Как показало время, сдвиги в разделении труда, обусловленные научно-техническим прогрессом и приводящие к качественным изменениям содержания труда рабочих, благодаря которым (изменениям) происходит увеличение относительной доли творческих элементов, а физические усилия вытесняются функциями *анализа, контроля и управления*, не обязательно предполагают и требуют отмены частной собственности путем *насильственной* замены капитализма социализмом с помощью «диктатуры пролетариата» (власти рабочего класса). Капиталистический способ социальной организации труда, основанный на частной собственности, в сочетании с существенно более высокой степенью политической и экономической свободы обеспечил за одинаковый период параллельного существования двух социальных систем существенно более высокие темпы роста производства благодаря лучшей организации науки и использования ее достижений в производстве.

Он обеспечил также более высокий уровень благосостояния рабочих и других групп населения по сравнению с тем, который смог дать бюрократически организованный социализм.

Современная социология изучает процессы изменения общественного разделения труда на социетальном уровне и в разных сферах его приложения: в промышленности, сфере услуг, управления, науке — в связи с тем, что происходит существенное ускорение их развития. Особое внимание уделяется влиянию разделения труда на изменение социальной структуры общества, социальную мобильность и формирование системы *социальных страт*. Научно-технический прогресс, подстегиваемый рыночными механизмами регулирования экономики, непрерывно стимулирует изменения системы разделения труда. *Современной тенденцией в развитии разделения труда является обособление необходимых для функционирования и развития общества все новых сфер труда, рост числа подразделений в них и, соответственно, профессий.* В то же время в каждой сфере разделение труда имеет своеобразный и противоречивый характер.

В материальном производстве сегодня представлены различные ступени развития труда: ручной труд, механизированный, автоматизированный и связанные с ними формы разделение труда.

В сфере науки произошли изменения, придавшие научным исследованиям характер производства новых знаний, имеющих прикладное значение: большие научно-исследовательские организации; значительное число самостоятельных отраслей научных исследований, научных специальностей; техническое разделение труда. Возникла необходимость новой организации науки как отрасли народного хозяйства, создания соответствующих органов управления и координации.

Усложнение общественной структуры ведет к значительному росту *сферы управления*, особой отрасли специализированной деятельности, охватывающей разные общественные уровни, в которой, в свою очередь, развивается собственная система разделения труда.

Обособляются и расширяются также и другие сферы общественной жизни (образование, здравоохранение, услуги, искусство) со своими специфическими формами разделения труда.

Социологический анализ разделения труда возможен в двух качественно различных планах: во-первых, с позиции целостного системного подхода к обществу, когда различные сферы выделяются как элементы целого, изучается их соотношение, разделение общественных функций, обязанностей и ответственности. При этом можно выделить горизонтальное и вертикальное разделение труда, связанное с положением и ролью различных социальных и профессиональных групп. Во-вторых, возникает необходимость исследования разделения труда в каждой отдельной сфере, ее взаимоотношений

с другими сферами: города и деревни, науки и образования, науки и управления и т.д.

Особенно сложные процессы разделения труда связаны с переходными периодами в развитии обществ. В советской обществоведческой литературе в этой связи рассматривали переходы «от феодализма к капитализму» и «от капитализма к социализму». Сегодня этот ряд можно продлить, добавив к нему «переход от социализма к капитализму», насыщенный богатым эмпирическим материалом, ждущим серьезного, непредвзятого научного анализа. Резкое падение промышленного производства в России, вызванное непродуманными рыночными реформами, привело к деградации в основном современной системы разделения труда, существовавшей в советском обществе и в целом менявшейся в прогрессивном направлении.

Представляет познавательный и дидактический интерес характеристика процессов изменения системы разделения труда в социалистическом обществе, следующая ниже. В нем «уничтожается старое *классовое разделение занятий* (курсив наш. — К.О). Индустриализация и кооперирование сельского хозяйства приводят к изменению состава и численности рабочего класса и крестьянства, росту интеллигенции. Развивающееся в социалистическом обществе разделение труда, особенно в связи с механизацией и автоматизацией производства, развертывающейся научно-технической революцией, бурным ростом различных сфер общества, приводит к большой мобильности населения, возникновению многочисленных профессиональных групп. Предпринимаются сознательные усилия для преодоления еще существующего неравенства между крупными промышленными и культурными центрами и периферией, между городом и деревней, между различными социальными группами, с тем чтобы доступ к той или иной сфере деятельности определялся способностями и склонностями каждого человека. По мере преодоления классовых различий в пределах развитого социалистического общества на первый план выдвигаются проблемы, связанные с тенденциями развития разделения труда и утверждением полной социальной однородности (характер и содержание труда различных профессиональных групп, процессы дифференциации и интеграции деятельности и др.), обеспечением всестороннего и свободного развития личности каждого, возможности смены форм жизнедеятельности (труд, общественная деятельность, искусство и т.д.), постепенным созданием условий, при которых «различие в деятельности, труде не влечет за собой никакого неравенства, никакой привилегии в смысле владения и потребления» (К. Маркс) (цит. по: Ланда Н.М. Разделение труда. В кн.: Философский энциклопедический словарь. М.: Политиздат 1983).

В постсоветской России, так же, как и на Западе, с началом реформ 1990-х годов начало резко расти число занятых в сферах обслуживания, торговли, финансов и управления. Однако причиной этого про-

цесса был не рост производительности труда в добывающих отраслях, промышленности и сельском хозяйстве (как это было и имеет место сейчас в развитых экономиках Западной Европы, США, Канаде и Японии), а, напротив, их упадок и стагнация, не позволяющие приблизиться к дореформенному уровню 1990 г.

Фактическая ситуация, сложившаяся в советской экономике в последние годы ее существования, препятствовала непрерывному развитию производства на современной научно-технической базе, несмотря на лучшую в мире систему естественно-научного и технического образования, современный уровень научного потенциала и высокотехнологичных производств, позволявших обеспечивать военный паритет. Связано это было с архаичной системой разделения труда, сложившейся вследствие недостаточной адаптации системы управления народным хозяйством к своевременному и широкому внедрению научных и технических достижений в действующее промышленное производство и другие отрасли экономики.

Советская система управления экономикой при известных ее достоинствах и достижениях в сфере науки и образования не позволяла эффективно использовать высокий научный потенциал, создаваемый учеными академических и отраслевых НИИ. Она не позволяла непрерывно повышать производительность общественного труда и таким образом на практике использовать науку в качестве непосредственной производительной силы, как предполагал Маркс и к чему призывали партийные лидеры страны. Архаичные черты разделения общественного труда в советском обществе заключались в чрезмерной трудовой занятости в отраслях материального производства в ущерб отраслям социальной сферы (здравоохранение, образование, досуг, услуги), обработки данных и коммуникаций.

Особенно велика была занятость в отраслях сельского хозяйства (в разы выше, чем в развитых странах с рыночно регулируемой экономикой). Это обусловило повышенную по сравнению с промышленно развитыми странами численность сельского населения. Архаичность и деформация системы общественного разделения труда в СССР объясняются также стремлением насаждать социальное равенство путем распределительной политики, принижающей роль высококвалифицированного труда и значение стимулов высшего профессионального образования. Заработная плата заводского инженера и руководителя на предприятиях в среднем была ниже заработной платы квалифицированного рабочего. Пример СССР и опыт наиболее развитых в экономическом отношении стран показывает, что развитие, точнее, изменение системы разделения труда — противоречивый процесс, не поддающийся описанию с помощью простых линейных моделей. Протекает он скорее эволюционно, чем революционно, с разрывами и попятными движениями.

В целом прогрессивные изменения в разделении труда, как это показал еще Адам Смит, зависят от уровня развития науки и скорости освоения ее достижений хозяйственной практикой, что, в свою очередь, определяется качеством менеджмента, его способностью предвидеть и учитывать социальные последствия принимаемых решений. В то же время сформулировать интегральный критерий прогрессивности разделения общественного труда в пределах одного общества сложно, поскольку подчас создание, благодаря техническому новшеству, новых рабочих мест с более содержательным трудом в одной отрасли сопровождается ликвидацией рабочих мест в другой, всплеском безработицы и социальной напряженности. Система разделения труда, сложившаяся к настоящему времени, характеризуется высокой степенью сложности в связи с огромным числом и качественным разнообразием видов труда и рабочих мест. Поэтому данный вопрос заслуживает специального изучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Маркович Данило Ж.* Социология труда: Учебник. М.: Изд-во РУДН, 1997.
2. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Московского университета, 1993.
3. Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995.
4. *Калиновская К.П.* Возрастные классы как историческая форма общественной организации. Этнос Востока Африки. М.: Красанд, 2010.
5. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Прогресс, 1962.
6. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана, примечания В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Раскройте основные значения понятия «разделение труда».
2. С чем связан феномен разделения труда?
3. Каковы социальные функции разделения труда?
4. В чем состоит суть концепции разделения труда Э. Дюркгейма?
5. Как связаны между собой развитие общества и разделение труда?
6. Что означают понятия *механической* и *органической солидарности*?
7. Кто ввел эти понятия в научный оборот?
8. В чем состояли архаичные черты системы разделения труда в СССР?
9. Что является основным фактором изменения системы разделения труда?
10. С чем связаны противоречия в изменении системы разделения труда?
11. В каком направлении будут происходить изменения в системе разделения труда в российском обществе в случае успешной модернизации?

5.2. СОЦИАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТРУДА

Характерная особенность изменений, происходящих в сфере труда в последние десятилетия, связана с дифференциацией трудовой деятельности, обусловленной продолжающимся усложнением системы разделения общественного труда и возникающими в связи с этим социальными проблемами. Социологический анализ этих проблем предполагает классификацию трудовой деятельности и выделение видов труда, различия между которыми служат факторами социальной дифференциации субъектов труда. Связь между содержанием труда и социальными характеристиками его субъектов — традиционная тема, интересующая социологов (Здравомыслов, Ядов, 2003). Если создание и применение орудий труда являются сущностной чертой людей, то логично предположить, что различие применяемых ими орудий и предметов труда также должно накладывать определенный отпечаток на их социальные характеристики. «Если при выполнении трудовых операций человек преимущественно напрягает и затрачивает свою физическую силу, то едва ли он сможет свою трудовую активность ощущать как деятельность, в которой он осуществляет себя как мыслящее существо» (Маркович, 1997. С. 173).

В разных источниках, посвященных анализу труда, при классификации его видов используются чаще всего следующие четыре критерия: средства труда; уровень профессиональной подготовки, которым должен обладать субъект труда (работник); природа затрачиваемых субъектом труда усилий и характер продукта труда. В этом случае в качестве основных видов труда выделяются: ручной, механизированный и автоматизированный, простой и сложный, физический и умственный, производительный и непроизводительный труд. В табл. 5.1 приведена упрощенная классификация видов труда, достаточная для начальной стадии изучения процессов дифференциации труда и его влияния на различные стороны общественной жизни, например на особенности образа жизни людей, занятых тем или иным видом труда.

Уже при такой простой классификации получающееся число различных видов труда равно девяти. Вместе с тем понятно, что, *во-первых*, по каждому из критериев указанные виды труда не отражают реальной полноты картины и разнообразия дифференциации трудовой деятельности. Например, *по первому критерию* можно выделить разные уровни механизации и автоматизации, по крайней мере, три: «частичный», «средний» и «полный». *По второму критерию* реальный диапазон может быть увеличен, если исходить из уровней профессионального образования, как минимум, до пяти: «не требуется образование», «для обучения профессии требуется неполное среднее образование», «полное среднее образование», «среднее профессиональное образование (колледж)», «высшее профессиональное

Таблица 5.1

Упрощенная классификация видов труда*

Критерии классификации видов труда			
Средства труда	Требуемый уровень подготовки	Природа усилий	Свойство продукта труда
Виды труда			
Ручной Механизированный Автоматизированный	Простой Сложный	Физический Умственный	Производительный Непроизводительный

* Таблицу 5.1 можно использовать в учебных целях на вводных практических занятиях по социологии труда для наглядной демонстрации содержания проблем, которыми занимается социология труда, и характеристики ее предмета.

образование». По третьему критерию возможны варианты: «физический труд», «физический труд с элементами умственного», «наполовину физический, наполовину умственный», «умственный с элементами физического». «умственный». Деление труда на *производительный* и *непроизводительный* виды основано на критерии потребительских свойств результатов труда. Производительным считается труд, результаты которого воплощаются в определенных материальных благах. Остальные же виды труда, так или иначе сопутствующие производительному труду, результаты которых предстают в иной форме, считаются непроизводительными. Таковыми будут, например, труд заводского бухгалтера, или труд уборщицы рабочего помещения, начальника отдела персонала, маркетолога и любой другой управленческий труд. Практический смысл деления труда на два вида — производительный и непроизводительный — связан с целями исследования изменений социальной структуры общества. Помимо этого, существует также представление (отчасти идеологизированное) о большей общественной значимости результатов усилий людей, занятых производительным трудом. Социологическая и экономическая сторона вопроса состоит в том, что довольно часто фактическая численность непроизводительного персонала превышает реальную потребность в затратах общественного труда соответствующего вида, что объективно объясняется большими сложностями их количественной оценки по сравнению с оценкой затрат производительного труда. В итоге при недостаточном социальном контроле создаются условия для неоправданного роста доли трудоспособного населения, живущего фактически за счет труда другой части, занятой производительным трудом.

Во-вторых, существует пересечение классификационных признаков, увеличивающее число реальных видов труда и соответствующих им социальных категорий работников.

В-третьих, самое главное — фактическое число существенных критериев дифференциации видов труда, которые необходимо учитывать и которые используются в социологических и социально-экономических исследованиях труда, в несколько раз больше (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Многокритериальная классификация видов труда

Классификационные признаки	Виды труда
1	2
Субъект труда	Индивидуальный, совместный, коллективный, детский, женский, труд инвалидов, работников пожилого возраста, (пенсионеров), труд молодежи и пр.
Субъект потребления результатов труда	Индивидуальный, домашний, общественный
Социально-правовой статус работника	Рабский, крепостной, наемный
Характер труда	Свободный, принудительный. Частный, общественный. Наемный. Самонаемный. Домашний
Содержание труда (природа затрачиваемых усилий)	Физический, умственный, интеллектуальный
Средства труда	Ручной, технически вооруженный, конвейерный, механизированный, машинный, автоматизированный, роботизированный
Содержательность	Рутинный, творческий
Отношение к природе	Природоприсваивающий, природопреобразующий, человекопреобразующий
Свойства предмета труда	Аграрный, промышленный, информационный
Свойства продукта труда	Производительный и непроизводительный
Новизна продукта труда	Продуктивный, репродуктивный
Возможность прямого учета затрат труда	Конкретный и абстрактный
Способ привлечения к труду	Принудительный, добровольный
Организационные формы труда	Ремесленный, мануфактурный, промышленный (индустриальный)
Уровень мотивации	Мотивированный и немотивированный
Субъективное восприятие	Привлекательный, непривлекательный

1	2
Степень контроля процесса труда	Регламентированный, нерегламентированный
Учет затрат труда	Нормированный, ненормированный
Функциональная самостоятельность субъекта труда	Организаторский (управленческий), исполнительский
Требуемый уровень подготовки работника	Простой (неквалифицированный, полуквалифицированный), сложный (квалифицированный, высококвалифицированный)
Возмещение затрат труда	Оплачиваемый, неоплачиваемый
Воплощенность в продукте	Живой и овеществленный
Общественная польза, связь с потребностями общества	Общественно полезный, незаконный
Легитимность	Легальный, нелегальный
Влияние на здоровье, физическое и психическое состояние работника	Труд с опасными и вредными условиями труда; труд на конвейере, под землей, под водой, над поверхностью земли, на воде, на открытом воздухе, в ночных условиях, в Заполярье, при аномальных температурах и т.д.
Социальный статус	Престижный, непрестижный

Таким образом, реальное разнообразие видов труда оказывается достаточно большим, что находит отражение в количестве профессиональных занятий в современном мире, составляющем около 40 тыс. наименований. Поэтому здесь возможна лишь краткая характеристика названных видов, необходимая для определения их местоположения в социальном пространстве и контексте.

Социально-трудовые множества, категории и общности. Подробно данный вопрос обсуждается в гл. 6. Здесь же он затрагивается коротко лишь для того, чтобы более наглядно показать, что за каждым из видов труда, рассматриваемых далее, стоят разные по своим социальным свойствам совокупности работников, отличающихся от других именно в силу занятия этим видом труда. Социологический анализ дифференциации труда обращается, прежде всего, к социальным изменениям, являющимся неизбежным следствием этого феномена. Данные изменения заключаются в возникновении новых социальных образований в форме социально-трудовых множеств, категорий и реальных социальных общностей. Различие между названными социальными образованиями носит принципиальный характер и состоит в разной степени структурирования и качестве *социальной субъектности*.

Социально-трудовые множества не могут рассматриваться в качестве социальных субъектов труда, поскольку лишены какой-либо внутренней структуры и других признаков организации. Это, скорее, статистические совокупности работников, обладающих каким-либо общим признаком, что делает их потенциальным объектом социологического исследования соответствующих социальных проблем. Например, проблем, связанных с трудом молодых рабочих или работающих женщин с детьми, безработных инженеров и т.п. Наличие общих социальных признаков проявляется в определенном сходстве трудового поведения, превращающем социально-трудовое множество в *социально-трудовую категорию*. Значение социально-трудовой категории как социального образования заключается в возможности ее превращения в социально-трудовую общность, то есть, организованную группу, способную выступать в качестве самостоятельного субъекта труда, социально-трудовых связей и отношений. В первой строке табл. 5.2 указаны виды труда, выполняемые разными социальными субъектами, а также множествами и категориями работников. Это работающие женщины, дети, молодежь, лица пожилого возраста, инвалиды пр. Они по понятным причинам, связанным с меньшей социальной защищенностью, относительно чаще выступают в роли объектов социальных и социологических исследований. Интерес социологов к данным социально-трудовым категориям объясняется непреходящей актуальностью социальных проблем, связанных с их трудовой деятельностью.

Индивидуальный труд. Понятие «индивидуальный труд» используется в зависимости от контекста в двух значениях. Первое подразумевает персонифицированные трудовые усилия отдельно взятого, конкретного работника со всеми присущими ему субъективными чертами (мотивацией, уровнем квалификации, полом, возрастом и т.п.) и объективными (внешними) факторами, характеризующими его персональное рабочее место и место работы (предприятие, подразделение, функциональные обязанности, система оплаты труда, особенности трудовой общности и организации труда, психологический климат, состояние охраны труда и пр.). Второе значение относится к труду, ориентированному на себя, точнее, на личное потребление его результатов самим субъектом труда и членами его семьи, если таковые есть, и самостоятельное распоряжение возможными излишками продуктов труда.

Совместный труд понимается как труд, выполняемый сотрудниками одной трудовой организации (предприятия) или ее структурного подразделения согласно определенной системе разделения труда, в рамках определенной структуры. Совместный труд можно определить также как труд персонала определенной организации. В некоторых случаях понятие «совместный труд» используется как синоним

коллективного труда, и наоборот. Однако не всегда совместный труд реализуется как труд коллективный, поскольку степень коллективности может быть различной.

Коллективный труд осуществляется совместными, кооперированными усилиями определенной общности работников согласно установленной внутренней системе разделения труда и неформальным средствам социально-трудового контроля, складывающимся благодаря двусторонним целенаправленным усилиям менеджмента и рядовых исполнителей в течение достаточно длительного времени. Коллективный труд может быть трудом бригады, лаборатории, цеха, смены, отдела, а также других организационно-функциональных звеньев предприятия (организации). Коллективный труд, понимаемый как совместный, характеризуется зависимостью его результатов от степени идентификации работников с данной трудовой общностью, от того, в какой мере каждый из них разделяет общие легитимные, социально одобряемые цели деятельности предприятия или его структурного звена. В связи с этой характеристикой понятие «коллективный труд» не обязательно связано с трудом трудового коллектива. Часто, особенно в сегодняшнем рыночном обществе, оно является лексической единицей обыденной речи, формально обозначающей совместный труд людей, работающих в одном организационно-производственном или организационно-функциональном звене, которые по-разному относятся друг к другу, выполняемым обязанностям, к труду вообще и на данном предприятии в частности. Именно в таком значении прилагательное *коллективный* используется как часть юридического термина «коллективный договор». Коллективный труд, понимаемый как труд, субъектом которого является *коллектив* (а не социально аморфная трудовая общность), предполагает наличие определенного, порогового уровня доверия между его участниками и солидарности трудовых усилий. В этом смысле в качестве субъектов коллективного труда могут выступать не только общности предприятий, но и социальные общности иного типа, например территориальные или религиозные, общество в целом.

Детский труд понимается двояко. Либо как «эксплуатация детей в целях получения прибыли», то есть, незаконное присвоение продуктов труда несовершеннолетних, основанное на беззащитности, страхе и послушании. Либо как труд несовершеннолетних — легитимная разновидность труда, регламентируемая трудовым правом и семейным законодательством, устанавливающим границы детского возраста. Международная организация труда рассматривает применение детской рабочей силы младше возраста, установленного законом, как одно из распространенных нарушений прав человека, которое необходимо искоренять. Однако данная задача остается пока

неразрешимой, сталкиваясь со значительными препятствиями. Ес решению препятствуют:

- а) корыстолубие и невысокий моральный уровень работодателей;
- б) бедность семей, для которых работа детей служит важным источником выживания, и они скрывают от органов надзора соответствующие факты;
- в) недобросовестность правительств развивающихся стран, закрывающих глаза на подобную практику, чтобы не лишиться финансовой помощи международных кредитных организаций;
- г) отсутствие строгого разграничения понятий *труда* и *занятости*;
- д) трудности сбора данных, связанной с тем, что детский труд используется в основном в теневом секторе экономики или в криминальной сфере.

В России проблема детского труда возникла в полном, присущем в основном развивающимся странам объеме после распада СССР, когда политика либерализации ослабила контрольные функции государства, а приватизация собственности привела к масштабной безработице. В итоге в значительной степени была также разрушена социальная инфраструктура предприятий, покрывавшая значительную часть потребности населения в детских учреждениях и досуге. В серьезных масштабах, до размеров, сопоставимых с послевоенными годами, возросла детская беспризорность и безнадзорность. Согласно закону использование детского труда разрешается в строго ограниченных размерах, начиная с 14 летнего возраста. Несмотря на предпринимаемые государством в последние годы усилия по восстановлению детской воспитательной инфраструктуры, использование труда детей, особенно из иммигрантской среды, сохраняется. Более того, социологические исследования фиксируют рост жестокого отношения к работающим детям (Глисков, 2001; Пронина, 2000).

Труд молодежи. Верхняя граница молодежи как социальной категории не имеет общепринятого определения. В социологии и статистике к молодежи относят лиц в возрасте от 16 до 30 лет. В сфере трудовой деятельности верхняя граница определяется в зависимости от времени достижения работником социальной и профессиональной зрелости, которая объективно зависит от продолжительности профессиональной подготовки к данному виду труда. В частности, социальное и профессиональное становление молодого рабочего в основном завершается к 25 годам, молодого специалиста — к 33, а молодого ученого — к 35 годам. Однако очевидна усредненная условность этих цифр, которые зависят также от социально-исторического контекста. Известно, что в «тяжелые времена» социальных потрясений, войн и экономической разрухи возрастная граница зрелости заметно снижается. Рост продолжительности общего и профессионального обучения, обусловленный возрастанием сложности

труда, повышает указанную границу. Согласно классификации МОТ к молодым относят работников в возрасте до 35 лет. В молодом возрасте происходит не только приобретение профессионально-трудовых навыков, но и общее формирование личности, включающее много аспектов. Эти процессы тесно взаимосвязаны. Однако решающее значение принадлежит становлению человека как работника. Этим обусловлена важность исследования социальных проблем трудовой занятости молодежи.

Труд женщин. Тема женского труда весьма обширна и многоаспектна. Она тесно связана с проблемой положения женщины в обществе и феминистским движением. Фактическое наполнение данной темы обусловлено, прежде всего, национальной спецификой, уровнем экономического и социального развития, культурными традициями данного общества. Среди проблем, привлекающих внимание социологов к труду женщин, следует назвать: проблемы дискриминации женщин на рынке труда; соотношения оплачиваемой занятости и неоплачиваемого *домашнего труда*; специфику женского труда, связанную с физиологическими особенностями женского организма и социальной ролью женщины, состоящей в рождении и воспитании детей. Особый круг проблем связан с влиянием культурных стереотипов на разделение работы на *женскую* и *мужскую*, на трудовой статус женщин и трудовую карьеру женщин. Изучение конкретного содержания данных проблем составляет актуальное направление социологических исследований труда (Баскакова, 1998; Козина, 2002).

Труд пожилых работников. Возраст человека является одной из важнейших социальных характеристик, дающей определенные представления о его социальном статусе, в свою очередь обусловленные культурой данного общества. Возраст работника выступает в качестве критерия его трудоспособности и конкурентоспособности на рынке труда. Косвенно он служит показателем профессионального опыта, квалификации и степени ответственного отношения к выполняемой работе, хотя здесь нет прямой зависимости. С другой стороны, многие работодатели отрицательно относятся к найму пожилых работников, будучи убеждены в неэффективности их труда, связанной с замедленной реакцией, пониженной обучаемостью и консерватизмом. Труд пожилых работников понимается как труд людей пенсионного возраста. Нижняя граница этого возраста в России (для женщин — 55 лет, для мужчин — 60) была установлена советским трудовым законодательством и является важным социальным завоеванием. В ряде стран она выше. Многие люди, особенно профессий умственного труда, достигнув пенсионного возраста, продолжают трудиться, что в большинстве случаев при современном состоянии российской экономики объясняется низким уровнем пенсионного обеспечения и

социальных гарантий. При этом действуют и другие мотивационные факторы: сохранение социального статуса и прежней социальной среды; выбор новой сферы труда, чтобы заняться делом «для души»; возможность заниматься прежней профессией; удовлетворение познавательных потребностей; поддержание жизненного тонуса и здоровья (Ковалева, Тукумцев, 2004; Козлова, 2008).

Труд инвалидов. Это труд работников с ограниченными физическими возможностями, официально определяемыми как *инвалидность* с подразделением по группам. Принципиальная особенность труда данной социальной категории заключается в повышенной длительности процесса психофизиологической, профессиональной и социальной адаптации к выполняемой работе. Исследователи отмечают, с одной стороны, повышенную мотивацию труда инвалидов, обусловленную стремлением к полноценной общественной жизни и самореализации, а с другой — негативное отношение к инвалидам как работникам со стороны работодателей. Хотя современное высокотехнологичное производство, основанное на широком использовании информационных систем управления, увеличивает возможности применения труда инвалидов. Государство пытается решать проблемы труда инвалидов законодательным путем, предоставляя им льготы, поощряя работодателей, создающих рабочие места для инвалидов, путем снижения налогов на использование рабочей силы и устанавливая определенные требования, направленные на создание благоприятных условий труда и возможностей реабилитации трудоспособности (Трудовой кодекс, 2006. Ст. 113, 128, 224; Шаталова, 2006. С. 340).

Общественный и домашний труд. Конечная цель трудовой деятельности заключается в создании и потреблении благ, предназначенных для удовлетворения материальных и духовных потребностей членов общества. Другими словами, трудовая деятельность, в конечном счете, осуществляется ради потребления, являющегося заключительной фазой производственного цикла. Этим обстоятельством определяется значение субъекта потребления как критерия классификации видов труда. В соответствии с ним выделяются три вида труда: *индивидуальный* (см. выше), *домашний* и *общественный*.

Общественный труд направлен на удовлетворение экономических и социальных потребностей общества. В этом смысле любой труд, результаты которого, так или иначе, являются определенным вкладом в национальный валовой продукт независимо от того, кто является его субъектом — отдельный работник или трудовая общность, выступает в качестве общественного. Участие в общественном труде происходит в условиях исторически определенной социальной организации труда и соответствующей системы разделения труда, обусловленной уровнем развития производства данного общества. Эффективность

общественного труда определяется степенью развития и использования творческого потенциала человека.

Домашний труд преследует цели удовлетворения потребностей членов семьи, живущих вместе. Он связан с уходом за детьми и нетрудоспособными членами семьи, приготовлением пищи, соблюдением гигиенических требований, заботой о сохранности помещения и пр. Если семья состоит из одного человека, то домашний труд, как правило, совпадает с индивидуальным трудом.

Рабский труд представляет собой крайнюю форму и высшую степень несвободного, принудительного труда. Понятие рабского труда производно от понятия рабства, определяемого как «институционализированное господство над людьми, не имеющими никакой собственности или прав по рождению. С рабом позволительно обращаться как с собственностью, контролируя их жизнь в неограниченных пределах» (Джерри Д., Джерри Дж., 1999. Т. 2. С. 118). Рабский труд рассматривается как система господства рабовладельца над рабом. Известный исследователь рабства Петерсон (1982) выделил три универсальные черты рабства: во-первых, фактически неограниченные права рабовладельца на насилие или угрозу насилия над рабом; во-вторых, «отчуждение по рождению» — генсалоогическая изоляция и отсутствие всех прав по рождению; в-третьих, к рабу нет чувства уважения. Рабство как источник богатства существовало во многих известных обществах с самого начала истории развития человечества. Однако оно не обязательно связано с древностью и не везде оно было наиболее распространенной формой труда (например, в древней Греции и Риме). А общества США, Бразилии и многих частей Карибского бассейна с конца I до середины XIX столетия были рабовладельческими. В последние годы ведутся споры относительно полной неэффективности рабовладельческой системы по сравнению с другими из-за больших издержек социального контроля, содержания и воспроизводства данного вида рабочей силы, меньшей гибкости капитала. По утверждению историков, «ни один из известных рабовладельцев не преуспел в тотальном управлении всеми рабами или в признании за ними полностью опороченного статуса» (Там же. С. 120).

Крепостной труд. Крепостной труд или труд крепостных основан на институте *крепостного права* — механизме, посредством которого несвободные, подневольные, принадлежащие помещику крестьяне владеют землей на условиях выплаты ренты в виде отработок, натурального продукта или наличных денег. Крепостное право и, соответственно, крепостной труд обычно рассматриваются как органические институты феодального общества в Европе. В отличие от рабов крепостные могли в известной степени сами организовать свой труд, поскольку владели некоторыми средствами производ-

ства, включая землю, но, как правило, на правах аренды. В Западной Европе крепостное право в значительной степени прекратило свое существование к концу XV в. В Восточной Европе оно существовало еще длительное время. В России, как известно, крепостное право юридически было отменено лишь в 1861 г.

Наемный труд. Наемный труд — труд, выполняемый на основе контракта, заключаемого между работодателем и работником, обменивающим свою рабочую силу (способность к труду) на заработную плату на определенных условиях. В отличие от рабского труда, принадлежащего вместе с рабом его хозяину, и крепостного труда, частично принадлежащего феодалу, наемный труд (в форме рабочей силы) юридически принадлежит работнику. Поэтому ему в сравнительно меньшей степени свойственно отчуждение, присущее рабскому и крепостному труду. Тем не менее, эта степень отчуждения достаточно велика для того, чтобы оно принадлежало к числу центральных проблем социологии труда и менеджмента. Наемный труд является наиболее массовой, доминирующей формой труда в индустриальном и постиндустриальном обществе. Это обстоятельство ставит проблему отчуждения труда (заключающуюся в том, что наемный работник как субъект труда лишен возможности в достаточной мере влиять на его цели и распоряжаться его результатами) в первый ряд проблем современной социологии труда. Таким образом, наемный труд нельзя считать трудом свободным в социальном смысле.

Свободный и принудительный, частный и общественный, наемный и самонаемный (самозанятость) виды труда. Домашний труд. Совместное рассмотрение данных понятий продиктовано тем, что каждое из них в отдельности и все они, взятые вместе, тесно связаны с понятием *характер труда*, освещая его разные стороны. Заметим, что понятие «характер труда» принадлежит к числу ключевых понятий социологии труда. Такой высокий познавательный статус данного понятия объясняется тем, что оно отражает связь между основными типами трудового поведения в данном обществе и свойствами его социальной организации. В частности, такими, как доминирующий способ социального контроля трудовой деятельности и степень участия наемных работников в принятии решений относительно использования совокупных результатов их труда. Все названные выше парные понятия, несмотря на их видимую полярность, находятся между собой в достаточно сложной взаимосвязи. В частности, оппозиция между *свободным* и *принудительным* видами труда может казаться очевидной лишь на первый взгляд.

Свободный труд, понимаемый (политологически и юридически) как свобода индивида выбирать профессию и место работы по своему усмотрению, в реальной жизни может ограничиваться целым рядом преград, непреодолимых в индивидуальном порядке. Таких, напри-

мер, как отсутствие вакансий в интересующем человека секторе занятости, экономический кризис и связанный с ним чрезмерно высокий уровень безработицы, неразвитость экономики региона проживания, наконец, дискриминационная практика работодателей, отказывающих соискателям в приеме на работу по признакам национальности, пола, возраста, цвета кожи и т.п. В подобных ситуациях человек, ищущий работу, нередко оказывается перед выбором между голодом и отказом от свободы выбора работы. И, фактически имеет дело с практикой *экономического принуждения* к труду, а свободный труд оказывается *относительно свободным*, то есть свободным не по существу, а по форме. Таким образом, противопоставление свободного и принудительного труда подразумевает существование нескольких степеней узаконенного наличия или ограничения практики внеэкономических форм принуждения к труду: с помощью административно-правовых мер или действий криминального характера. Существование наемного труда обусловлено свойствами рыночной экономики и предполагает наличие институциональных ограничений трудового поведения работника со стороны работодателя, вытекающих из требований конкретного производственного процесса и необходимости эффективного функционирования народного хозяйства в целом. Согласно марксистской социологии труд в капиталистическом обществе в принципе не может быть свободным, поскольку является объектом эксплуатации — практически неконтролируемого присвоения работодателем прибавочной стоимости, создаваемой работником в процессе труда. Что проявляется в реальном социальном неравенстве, разделяющем членов данного общества.

Принудительный труд в данном контексте связан с большим или меньшим ограничением личной свободы работника. Это труд, осуществляемый вопреки воле и желания работника в силу его зависимого положения в данной системе социальных и трудовых отношений. Он может быть узаконен юридически и социально приемлем в данном обществе, как, например, труд рабов в рабовладельческих государствах или труд крепостных крестьян в феодальных обществах. Принуждение к труду может носить внеправовой характер, когда работник вынужден соглашаться с условиями труда, противоречащими законодательству. Сюда следует отнести также *труд заключенных*, широко практиковавшийся в СССР, особенно в сталинский период. Уместно упомянуть также институт *трудовых армий*, созданный в годы Гражданской войны (1917–1922) в России по инициативе Л. Троцкого и в несколько иной форме восстановленный в годы Великой Отечественной войны (1941–1945). Трудовые армии, созданные с целью обеспечения трудовой дисциплины и управления в условиях разрушенной экономики, представляли собой воинские подразделения, выполнявшие хозяйственные функции по заготовке топлива и

другие работы, требующие тяжелого физического труда в неблагоприятных погодных, климатических и гигиенических условиях и ограниченном питании. По оценкам специалистов, производительность труда трудовых армий была значительно ниже средней. По данным С.Г. Струмилина, солдаты на заготовке дров вырабатывали в 1920 г. в 30 раз меньше того, что производили гражданские лесорубы (Романов, 2006. С. 247).

Общественный и частный труд. Деление труда на *общественный* и *частный* обусловлено различиями в предназначении и использовании их результатов. Продукт общественного труда заведомо предназначен для общественного (личного или производственного) потребления. Разновидностью общественного труда является *самонаемный труд*¹, доход от которого используется в целях удовлетворения личных потребностей и потребностей членов семьи, но продукция имеет общественное назначение. *Частный труд* — всегда труд на себя, его продукты изначально предназначены для собственного потребления. Таков труд в приусадебном хозяйстве или на дачном участке, а также *домашний труд*, который не следует путать с работой по найму, выполняемой дома. Вместе с тем некоторые виды домашнего труда, несомненно, важны с точки зрения вклада, вносимого субъектами данного труда в создание общественного блага. Например, материнский и отцовский труд по выращиванию и воспитанию детей. Социальное и экономическое значение данного труда стало причиной начала обсуждения вопроса о необходимости его приравнивания к оплачиваемой занятости и законодательном обеспечении соответствующей компенсации.

Физический, умственный и интеллектуальный труд. Различие между этими видами труда весьма существенно с точки зрения социальных последствий для соответствующих субъектов труда. Основанием их дифференцирования служит «природа затрачиваемых в процессе труда усилий». Так, например, труд грузчика требует главным образом физических усилий, напряжения мышц, а не мысли. В то же время ручной труд рабочего по специальности *слесарь-лекальщик* (специалист по изготовлению штампов, применяющихся в массовом производстве металлических заготовок в машиностроении), считающийся физическим, требует длительного обучения и известных способностей, сходных со способностями рисовальщика. Труд кассира, продающего железнодорожные билеты, невозможен без быстрой реакции, умения считать, внимательности, собранности, навыков ровного общения с разными по степени воспитанности людьми. Все вместе это требует большого психического напряжения. Однако данный труд можно считать умственным лишь с оговорками, поскольку

* *Занятость и труд* — как работа — не тождественные понятия. Например, в число занятого населения входят учащиеся и предприниматели.

свойственные ему затраты энергии не связаны с решением сложных аналитических задач, подобных тем, с которыми приходится иметь дело составителю расписания поездов. Таким образом, физический труд не всегда уступает умственному труду с точки зрения необходимости умственных усилий. А труд, считающийся умственным, нередко требует не столько напряжения мысли, сколько волевых усилий. Более важным и решающим с социальной точки зрения критерием дифференциации видов труда выступает сложность выполняемых рабочих операций. Она выше всего там, где постоянно приходится искать и принимать нестандартные решения. Поэтому следует различать разные виды умственного труда, отличающиеся степенью применения мыслительных усилий, сложностью и нестандартностью решаемых задач, долей творчества и результатами, связанными с созданием принципиально новых продуктов (в широком смысле) или продуктов с новыми потребительскими свойствами. Интеллектуальный труд — это труд, направленный и характеризующийся получением именно таких результатов.

Рутинный и творческий труд. Данные понятия используются для характеристики степени содержательности труда, которая определяется соотношением заученных, повторяющихся процедур и операций и нестандартных действий. Рутинный труд отличается монотонностью, не требует серьезных умственных усилий, связан с использованием однажды усвоенных простых навыков. Творческий труд противоположен по содержанию рутинному, связан с решением сложных задач, хотя в нем всегда есть определенные элементы рутины. Во многих случаях это интеллектуальный труд. Элементы рутины в творческом труде связаны с подготовкой рабочего места, вспомогательных материалов и средств труда.

Ручной и технически вооруженный труд. Классификация по признаку «средства труда» приводит к выделению ручного, конвейерного, механизированного, машинного, автоматизированного и роботизированного видов труда. Последовательность, в которой названы эти виды труда, отражает *качественно разные ступени* изменения средств труда в сторону роста производительности.

Ручной труд. Наименее производительный вид труда, совершаемого главным образом либо с помощью силы мышц и посредством применения простых инструментов (режущих, пилящих, рубящих, шлифующих, ударных, подъемных, перемещающих), либо без них (стирка белья, посадка семян или растений, сборка простых технических устройств на конвейере, клейка конвертов, сортировка деталей, овощей и т.п.). В промышленно развитых странах этот вид труда характерен для домашней работы или работы в аграрном секторе, а также для сферы бытовых и коммунальных услуг. В добывающих отраслях, в промышленности, строительстве и на транспорте его доля

постоянно уменьшается благодаря росту использования механизмов, машин и агрегатов. Широкое распространение средств так называемой малой механизации значительно сокращает необходимость в прямом использовании физических усилий и ручного труда в чистом виде. Вместе с тем еще во многих случаях лопата, лом, кувалда и топор и другие тяжелые инструменты оказываются незаменимыми орудиями труда.

Наглядным примером такой ситуации, показанной по центральному ТВ, может служить подготовка к извлечению из болота ТУ-154, совершившего аварийную посадку на заброшенную взлетно-посадочную полосу в середине сентября 2010 г.

Во многих случаях ручной труд не требует высокой квалификации и длительного профессионального обучения. Однако есть немало профессий ручного труда, имеющих противоположные свойства, которые отличаются достаточно длительной подготовкой, требуют сложных навыков и постоянного совершенствования. Например, профессии, связанные с трудом по ремонту, сборке, монтажу и наладке сложного производственного оборудования или экспериментальных установок при проведении опытных работ или испытаний в сфере НИОКР. Ручной труд высокой квалификации востребован в ряде массовых профессий сферы обслуживания, например парикмахера, повара, массажиста и др. Использование рук в качестве рабочего инструмента не обязательно является признаком ручного труда. Едва ли можно назвать ручным труд спасателя, врача-стоматолога или хирурга. То же самое можно сказать о творческом труде пианиста, скрипача, художника или скульптора. В ряде случаев ручной труд сохраняется в качестве ремесленного квалифицированного труда в малом производстве и как народный промысел, выступая в форме определенного культурного наследия: изготовление гончарных, деревянных, кузнечных и т.п. изделий, предметов домашнего и хозяйственного обихода, пользующихся спросом жителей села и небольших городов.

Конвейерный труд позволяет значительно повысить производительность труда за счет максимально возможного упрощения трудового процесса, путем раздробления его на элементарные операции, не требующие длительной подготовки. Он занимает промежуточное положение между механизированным и ручным, поскольку, с одной стороны, движущаяся лента конвейера представляет собой механизм, а с другой — рабочие на конвейере все операции выполняют вручную. Конвейерному труду присущи монотонность и принудительный ритм работы. Работник, сидящий или стоящий за конвейером, не может оставить рабочее место без замены. Конвейерный труд характерен для машиностроения индустриальной эпохи, в котором сборочные

операции составляют неотъемлемую часть технологии производства. Социально-психологические издержки конвейерного труда, связанные с повышенной утомляемостью, дефицитом творческой составляющей и низкой удовлетворенностью, стимулировали поиски *способов обогащения и гуманизации труда* данной категории работников. Один из них, нашедший применение в автомобильной и радиотехнической промышленности, — создание бригад, выполняющих укрупненный комплекс операций, что при условии предварительного обучения вторым и третьим профессиям позволяет осуществлять перемену содержания работы в течение рабочего дня. Кроме того, современные средства автоматизации позволяют заменить конвейер, где требуются простые операции, автоматической линией. Следует также отметить, что сборочные операции, выполняемые конвейерно-поточным методом, в зависимости от отрасли производства и предмета труда могут иметь разную степень сложности, требовать различной степени квалификации, умений и профессиональных навыков. Другими словами, конвейерный труд в современных производствах не всегда связан с обедненным содержанием. Например, серийное производство самолетов и ракетно-космической техники также предполагает использование поточного принципа, но операции, выполняемые в процессе сборки соответствующих изделий, требуют во многих случаях высокой инженерной квалификации.

Механизированный труд связан с использованием механических инструментов, приводимых в движение вручную (ручная дрель), силой сжатого воздуха (отбойный молоток) или электричества (электродрель). Заметно повышается производительность ручного труда с использованием инструментов. Механизированный труд чаще всего является неотъемлемым признаком и элементом владения рабочей профессией, однако, не обязательно. Известно, например, что разным электромеханическим инструментом нередко пользуются представители художественных профессий для создания своих произведений.

Машинный труд связан с применением в качестве орудий труда станков и машин, способных выполнять операции, ранее осуществлявшиеся вручную с помощью различных инструментов и приспособлений (различные металлообрабатывающие станки, землеройная техника, транспортные средства).

Автоматизированный труд представляет собой следующий принципиальный шаг в техническом вооружении труда, замене трудовых усилий работника, связанных теперь уже не с физическими усилиями, а с выполнением функций контроля и управления, работой приборов и автоматических устройств, основанных на применении электронной техники. Понятие «автоматизированный труд» относится не столько к труду отдельного работника, сколько к труду

больших групп работников. Слово «автомат» (происходит от греческого слова *automatus* — самодействующий) означает устройство или совокупность устройств, выполняющих по заданной программе без непосредственного участия человека все операции в процессах получения, преобразования, передачи и распределения (использования) энергии, материалов и информации. Поэтому понятие «автоматизация труда» связано с заменой автоматами целых отраслей трудовой деятельности: производства, проектирования, программирования и управления. Существуют три степени автоматизации производства: частичная, комплексная и полная. *Частичная автоматизация*, заключающаяся в автоматизации отдельных производственных операций, осуществляется в тех случаях, когда необходимо управлять процессами, сложность, скорость и физическая среда протекания которых исключают возможность непосредственного использования труда человека. *Комплексная автоматизация* означает, что производственный участок, цех или завод функционируют как единый автоматический комплекс на основе общей заданной или самоорганизующейся программы, притом, что общий контроль работы всего комплекса остается за человеком. *Полная автоматизация* означает, что управление комплексным автоматизированным производством происходит без участия человека. Степень автоматизации в каждом конкретном случае определяется не только техническими возможностями, но главным образом соображениями целесообразности, экономической и социальной эффективности. Процесс автоматизации труда принципиально изменяет *структуру рабочих мест и содержание труда* работников, занятых в автоматизированных производствах.

Роботизированный труд связан с применением автоматических устройств, выполняющих без участия человека по заданной программе сложные манипулятивные операции на определенных, технологически специализированных участках, как правило, машиностроительного производства (сборка, сварка, покраска и др.). Робот (от слова «работа»), согласно определению, — устройство, имитирующее механические рабочие движения человека, подчиненные выполнению определенного вида работы, требующей наличия работника и определенного рабочего места, необходимость в котором отпадает при создании соответствующего робота. Например, робот—официант, робот—дворник, робот—охранник, робот—уборщик помещения и т.д.

Таким образом, понятие *роботизированный труд* относится не к отдельному работнику, как в случае механизированного труда, а к труду определенной профессиональной категории работников. Создание и использование роботов в сфере труда направлены, в основном на сокращение затрат малоквалифицированного ручного труда, связанного с большими физическими нагрузками, рутинной, повторяемостью одних и тех же манипуляций, повышенной вред-

ностью, опасностью, утомляемостью. Социальная эффективность роботизации зависит от количества рабочих мест, заменяемых роботами, и затрат на их создание.

Природоприсваивающий и природопреобразующий труд. Эти виды труда принципиально отличаются друг от друга характером усилий, прилагаемых субъектами трудовой деятельности к элементам природы, служащих предметом труда. В первом случае трудовые усилия связаны преимущественно с присвоением готовых элементов природы. Во втором случае затраты труда связаны главным образом с преобразованием элементов природы. Труд как усилия, затраты энергии, напряжение воли и интеллекта, направленные на удовлетворение потребности в выживании, не всегда был связан с преобразованием вещества природы в потребляемые блага. На ранних исторических этапах основной источник потребляемых благ — пищу и жилище люди находили в готовом виде, занимаясь главным образом охотой и собирательством. Элементы преобразовательной деятельности в виде изготовления примитивного охотничьего оружия и приспособлений для ловли рыбы и их ремонт, приготовление пищи хотя и были важны, занимали много времени, но играли скорее вспомогательную роль. В связи с этим, экономика того времени не случайно определяется как присваивающая. Соответственно, и труд на данном историческом этапе развития общества можно характеризовать как *природоприсваивающий*. Такой вид труда имеет место в качестве доминирующего и в настоящее время — особенно в отсталых обществах. В большинстве же современных обществ решающую роль играет труд, связанный согласно известному его определению К. Маркса с преобразованием вещества природы, — *природопреобразующий* труд. При этом процесс преобразования значительно усложнился и состоит из целого ряда этапов и подэтапов, в совокупности образующих материально-предметную часть системы общественного разделения труда.

Человекопреобразующий труд. Речь идет о труде, главным объектом и результатом которого является человек или субъект труда. Известная формула «труд создал человека» относится к исторической ретроспективе. Однако процесс воздействия труда на человека не имеет конца, как, вообще всякий вид деятельности. Он непрерывен и продолжается, поэтому данная формула применительно к настоящему, а также будущему времени должна звучать как «труд создает человека». Процесс трудовой деятельности и ее воздействие на человека непрерывны, поскольку труд является необходимым условием и органической частью существования человека. Вместе с тем данное обстоятельство становится все менее очевидным для массового сознания по мере сокращения сферы труда, требующего непосредственного приложения физической силы, и роста произво-

длительности общественного труда в сфере материального производства, что дает отечественным и зарубежным ученым основание для разработки научных гипотез и прогнозов о будущем *неэкономическом* обществе (В.Л. Иноземцев, Ч. Хэнди и др.). В данном случае речь идет о профессиональной деятельности, заключающейся в воздействии на человека с целью сохранения, воспроизводства и увеличения его физических, интеллектуальных и творческих возможностей. Все более возрастающая часть трудовой деятельности связана с целенаправленным изменением самого человека и общества. Имеется в виду происходящее расширение числа занятых и развитие, качественные изменения сфер здравоохранения, образования, воспитания, рекреации, управления и культуры. По существу, формируется новая сфера трудовой активности — сфера человекопреобразующего труда, привлекающая все больший объем ресурсов. Человекопреобразующий труд по своему значению для жизни общества становится соизмеримым с природопреобразующим, что объясняется резким возрастанием сложности проблем, с которыми сталкиваются современные поколения людей, и социальной ответственности, требуемой для их правильного решения.

Аграрный, промышленный и информационный труд. В основе выделения этих видов труда лежит *специфика предмета труда*. Использование предмета труда в качестве критерия классификации видов труда на первый взгляд кажется достаточно простым. Однако на самом деле решение этой задачи представляет значительную сложность, связанную с количественным и сущностным многообразием объектов, служащих предметом труда в современном многоступенчатом, высокотехнологичном и компьютеризированном производстве. Их перечисление даже в существенно укороченном виде заняло бы слишком много для настоящего пособия места. Достаточно сказать, что лишь одних наименований трудовых занятий сегодня насчитывается более 9 тыс. (Международная стандартная ..., 1998). По другим сведениям, число наименований профессий составляет около 40 тыс. (Башмаков, 1999. С. 70). Поэтому целесообразно ограничиться выделением трех классов предметов труда, обусловленных субстанциональной сущностью последних: органической, вещной и информационной. Это не исключает более углубленной классификации и при необходимости делает ее возможной. Исходя из этого можно назвать следующие максимально укрупненные, но принципиально различные в социальном плане виды труда: *аграрный, промышленный и информационный. Аграрный труд*, доминирующий по числу занятого им населения стран Европы, Северной Америки и Японии многие тысячелетия, связан с выращиванием и преобразованием растений и животных. Численность занятых аграрным трудом стала быстро сокращаться по мере индустриализации производства и сопутству-

ющего процесса роста городов (урбанизации). Другим фактором сокращения общей массы аграрного труда стало резкое повышение производительности аграрного труда за счет его механизации и автоматизации, а также развитие сельскохозяйственных наук.

Промышленный труд — труд на промышленных предприятиях с широким применением машин, заменяющих трудовые усилия большого числа рабочих. Заключается в преобразовании органических и неорганических природных материалов и изготовленных из них промежуточных продуктов в предметы бытового и хозяйственного потребления, в том числе самих машин. Именно производство машин для промышленности создало условия для резкого роста потребности в промышленном труде и широкого распространения промышленного труда. Оно же на новом техническом уровне, характеризующемся применением электронных средств обработки и передачи символов, создает условия для сокращения данного вида труда и распространения информационного труда.

Информационный труд состоит в создании и преобразовании продукции, имеющей знаково-символическую форму (тексты, схемы, диаграммы, графики и т.п.). В последние годы этот вид труда становится все более и более распространенным, конкурируя за первенство (по числу занятых) с промышленным трудом, способствуя сокращению числа рабочих мест и операций, связанных со стандартными, многократно повторяющимися мыслительными процедурами. *Разновидности информационного труда:* научно-исследовательский (научный), проектно-конструкторский и проектно-технологический, инженерно-технический, программистский, организационно-управленческий, преподавательский и художественный, состоящий в создании произведений искусства. Каждый из названных видов труда так или иначе подчинен созданию соответствующих предметов потребления и услуг. Вместе с тем здесь необходима важная оговорка, связанная с наличием в названных видах труда, особенно в последнем, большей или меньшей творческой составляющей, реализация которой обусловлена потребностью в самовыражении.

Репродуктивный и продуктивный труд. С помощью данного критерия виды труда разграничиваются с точки зрения наличия в их продуктах элементов новизны и ее степени. По данному критерию различают *репродуктивные* виды труда, направленные на создание стандартных результатов, и *продуктивные*, подчиненные созданию новой продукции с улучшенными свойствами или принципиально новой продукции, не имеющей аналогов. Например, методов хирургии, основанных на применении лазерной техники.

Репродуктивный труд, как правило, связан с выполнением рутинной работы, не требующей обновления навыков, поиска новых приемов труда. *Продуктивный труд* изначально нацелен на поиск и

создание новых материалов, технологий, приборов, средств обработки данных и т.п., он всегда связан с изобретениями и открытиями. Вместе с тем, следует обратить внимание на известную относительность разграничения видов труда по данному критерию, обусловленную отношением работника к выполняемой работе. Отнесение какого-либо вида труда к числу репродуктивных, не требующих творческого подхода, не всегда означает объективную невозможность такого подхода. Во многих случаях существование репродуктивных видов труда — это следствие психологической установки на стабильность, понимаемую как неизменность сложившейся практики, и на спокойную жизнь. Но, скорее всего, причина рутины — в системе ценностей и отсутствии нужной мотивации.

Например, многие столичные дворники для сбора и перевозки мусора до сих пор применяют метлы и корыта из оцинкованного железа (когда-то, а возможно, где-нибудь и сегодня), используемые домашними хозяйками для стирки белья, поставленные на колесные пары от старых детских колясок. Современные инженерные знания позволяют решать более сложные технические задачи иными средствами. Скорее, дело здесь не в объективных трудностях, а в бюрократически инерционном мышлении и типе трудового поведения муниципальных чиновников, не привыкших проявлять инициативу и действовать без указания свыше.

Конкретный и абстрактный труд. Эти противоположные по своей сущности понятия характеризуют разные стороны общественного труда с точки зрения возможности прямого учета его затрат. Это весьма важный критерий, применение которого во многом предопределяет возможность технического нормирования и регламентации конкретных видов трудовой деятельности, позволяющей оказывать эффективное управленческое воздействие на исполнителей (подчиненных). *Конкретный труд* — живой труд, поддающийся непосредственному наблюдению и фиксации необходимых его характеристик, важных для анализа и управления. *Абстрактный труд* — визуально невоспринимаемый труд, но предметно воплощенный в созданных благодаря нему продуктах. Другими словами, абстрактный труд — это также *прошлый* или *овеществленный* труд. Судить о качестве и величине затрат абстрактного труда можно лишь с помощью статистики трудозатрат, если таковая существует, или среднего размера рыночной цены соответствующей продукции.

Регламентированный и нерегламентированный труд. Разграничение на эти виды труда связано с возможностью и степенью контроля процесса труда, которые зависят от содержания труда. Оно может иметь разные значения и, соответственно, осуществляться разными способами. Для анализа этой стороны труда в первом приближении применяется шкала регламентации, крайними делениями которой

служат понятия *регламентированного* и *нерегламентированного* труда. Разновидностью регламентации труда является практика установления определенных технических норм, определяющих количество продукции или комплексов трудовых операций, которые должны быть выполнены за определенное время.

Нормированный и ненормированный труд. Проблема регламентации труда заключается в том, что далеко не каждый вид труда (вследствие специфики содержания трудовой функции) объективно поддается нормированию, т.е. строгой количественной оценке (измерению) его результатов с помощью определенных показателей. Легче регламентировать простые виды труда, поддающиеся нормированию. Тяжелее — виды труда с высоким содержанием элементов творчества, требующих интуиции, интеллекта, воображения. Например, труд менеджеров, принимающих решения в условиях дефицита информации, инженеров или ученых. Вместе с тем отсутствие нормирования труда в той или иной организации часто может означать низкое качество менеджмента. В социологическом исследовании дихотомическое деление труда на *нормированный* и *ненормированный* может использоваться в обоих смыслах в зависимости от того, что интересует исследователя. Это может быть: влияние регламентации труда на отношение к труду; связь между содержанием труда и возможностью его регламентации; закономерности изменения регламентации труда в переходных состояниях общества и т.п.

Мотивированный и немотивированный труд. Мотивация труда, понимаемая как совокупность внутренних побудительных сил трудовой деятельности, имеющих социально-психологическую природу, интегрально обуславливает трудовое поведение, проявляющееся в отношении к конкретной работе и ее результатах. В этом смысле *мотивированный труд*, подчиняемый осознанным целям, очевидно, предпочтительнее, чем немотивированный (как для работника, субъекта труда, так и для работодателя), как более заинтересованный и потому результативный. В то же время для общества небезразлична ценностная опора мотивации, проявляющаяся в характере ожиданий, которые работник связывает с результатами труда, имеющими для него наибольшее значение. Личное удовлетворение, признание коллег, высокий заработок, общественная польза — это неполный перечень ценностей, стремление к которым может составлять основу трудовой мотивации работников, принадлежащих к разным социокультурным слоям и группам. *Немотивированный труд* — труд, отличающийся отсутствием интереса субъекта труда к его результатам, лишенный эмоциональной подпитки, необходимой для успеха в любом деле. Это — работа, выполняемая без интереса, никак не связанная с личными устремлениями работника, его жизненными целями и планами. Труд, выполняемый по принуждению, всегда

немотивирован в том смысле, что его мотивы лежат вне ценностной ориентации работника.

Оплачиваемый и неоплачиваемый труд. В основе данного подразделения видов труда лежит критерий денежного возмещения затрат труда. *Оплачиваемый труд* связан, как правило, с работой по найму. Случаи, когда наемный работник не получает заработную плату, относятся чаще к ведению юристов. Определение порядка оплаты труда составляет один из вопросов регулирования договорных трудовых отношений и разделов трудового законодательства (9:Раздел VI). Особая статья устанавливает зависимость заработной платы «от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается» (Трудовой кодекс, 2006. Ст. 132). Также особо регламентируются вопросы минимального размера оплаты труда, обеспечения повышения реального содержания заработной платы, порядка установления ее размеров, места и сроков выплаты, удержаний из заработной платы, ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и другие, связанные с оплатой труда в различных нестандартных условиях, и труда отдельных категорий работников. Например, руководителей и служащих государственных учреждений.

На первый взгляд, слова *неоплачиваемый труд* воспринимаются как парадокс, поскольку одно из определений труда в качестве основного признака содержит «оплачиваемую занятость». Тем не менее данное словосочетание употребляется не только в бытовой лексике, но и в специальной литературе, также как и термины — *любительский труд* или *добровольный труд*. Неоплачиваемым трудом может быть названа определенная часть работы, не покрываемая зарплатой, или вся выполненная, но неоплаченная работа.

Однако правильно данный термин употребляется применительно к особым видам труда, *оплата которых не предусмотрена институционально*. В частности, к неоплачиваемым видам труда относится домашний труд, связанный с уходом за детьми, престарелыми или больными членами семьи, домом, приусадебным участком. Правда, аналогичные виды труда могут выполняться по договору найма с посторонними людьми. В России (как и во многих других странах) домашний труд, как правило, входит в число обязанностей женщин, поскольку задача мужчин состоит в том, чтобы зарабатывать деньги и содержать семью. Что, вероятно, является следствием определенных культурных традиций. В то же время экономические реформы вносят свои коррективы в устоявшиеся стереотипы гендерной занятости. Социологические исследования все чаще фиксируют случаи, когда на женщинах лежит основная тяжесть забот, связанных с материальным обеспечением семьи (Римашевская, Ванной, Малышева, 1999).

Известную разновидность неоплачиваемого труда составляет *любительский труд*, который можно определить как систематические непрофессиональные занятия в свободное время, не связанные напрямую с получением дохода, хотя и не исключающие его (Социология труда, 2006. С. 132). Понятие «любительский труд» в контексте данного пособия следует рассматривать как своего рода метафору, поскольку речь идет о добровольном занятии, которому люди посвящают часть своего *досуга*. Выращивание цветов для продажи — безусловно, труд, а для собственного удовольствия — приятное времяпровождение. Хотя и в том и в другом случае затрачиваются определенные усилия. Добавим, что труд, в отличие от досуга, является в известном смысле принудительной деятельностью. Иначе говоря, *принудительность* составляет одну из существенных характеристик труда в современном обществе, причем принуждение, как правило, имеет внешний характер.

Рассматривая понятие неоплачиваемого труда и его социальные аспекты, следует в данном контексте упомянуть *безвозмездный труд* как разновидность добровольного труда, совершаемого заведомо без расчета на получение заработной платы, в то время как аналогичный труд выполняется на обычных (возмездных) условиях. Обычно при безвозмездном труде средства, предназначенные для оплаты определенных работ, идут согласно желанию работника на благотворительные цели: оказание помощи больным, престарелым и другим людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Принудительный и добровольный труд. Понятно, что добровольный труд — труд, совершаемый без внешнего принуждения. В то же время — труд, не обязательно и не всегда соответствующий профессии и квалификации работника. Добровольным может быть труд, выполняемый по просьбе работодателя или руководителя вынужденно, в силу внезапно возникших обстоятельств, затрагивающих общественную безопасность. Это может быть стихийное бедствие, техногенная катастрофа, авария, эпидемия и т.п., когда нужно много рабочих рук. По этим же и другим причинам труд может быть принудительным, когда отказ от него чреват наказанием. Источник принуждения к труду может иметь как внешнее, так и внутреннее происхождение. В первом случае труд выступает как общественная необходимость, продиктованная потребностями социума, представителем которого выступает институт государства. Причем конкретная форма принуждения — будь то насильственно-физическая, административная или экономическая — имеет второстепенное значение по отношению к потребностям социума или нуждам государства. И чем сильнее разрыв между уровнем потребностей и возможностями их удовлетворения с помощью более мягких мер экономического принуждения, тем вероятнее использование мер силового принуждения.

Во втором случае главным источником побуждения к труду являются личные потребности, ценности и мотивы. Поэтому принудительный (по методам привлечения к нему) труд может восприниматься работником как *добровольный*, если занятие им воспринимается как средство удовлетворения личных потребностей, достижения своих индивидуальных целей. В современном массовом сознании добровольный труд ассоциируется, как правило, с безвозмездной, неоплачиваемой или оплачиваемой непропорционально значимости и затратам усилий так называемой *волонтерской деятельностью*. Как добровольный, так и принудительный труд не исключают оплаты и других форм вознаграждения.

Ремесленный, мануфактурный, промышленный (индустриальный), постиндустриальный виды труда. Различие между этими видами труда имеет два аспекта: социально-исторический и содержательный. Социально-исторический аспект заключается в принадлежности к исторически определенному уровню развития общества и производства. Содержательный аспект заключается в природе применяемых усилий и средств труда.

Ремесленный труд — с точки зрения прилагаемых усилий и применяемых средств — наименее технически вооруженный *ручной труд*, — являлся доминирующим видом труда в ранние исторические эпохи. В настоящее время повсеместно встречается в слаборазвитых странах. Ремесленный труд характерен для первоначального этапа развития общественного производства, для аграрных обществ. Во многих натуральных (крестьянских) хозяйствах ремесленный труд являлся составной частью повседневного быта. Ремесленному труду соответствует наиболее простой уровень организации производства, осуществляемого отдельным работником либо группой работников в мастерской с помощью изготавливаемых вручную инструментов, механизмов и приспособлений. Разделение труда в ремесленной мастерской происходило по квалификационно-властной вертикали.

Организовывал и руководил процессом производства мастер, являвшийся владельцем мастерской и хранителем профессиональных секретов. Он опирался на помощников (подмастерьев), выполнявших отдельные виды сложных работ и готовых (при необходимости) перейти от одной работы к другой. Наиболее простые операции выполняли ученики, часто использовавшиеся в качестве домашней прислуги. Ремесленное производство было производством полного цикла готовых к потреблению и применению товаров бытового и хозяйственного назначения. Специализация в ремесленном производстве в целом была достаточно широкой, ограничиваясь уровнем профессий, отличавшихся универсальностью подготовки и трудовых навыков. Специализаций внутри профессий не существовало. Они появились много позднее в мануфактурном производстве и труде.

Мануфактурный труд. Мануфактурный труд, прежде всего, — труд ручной (мануфактура — латинское слово, составленное из двух: *manus* — рука и *facere* — делать). Труд в мануфактуре характеризуется, кроме того, раздробленностью на мелкие и простые производственные операции, выполняемые отдельными работниками. Благодаря этому достигается существенный выигрыш в производительности. Социальная цена этого экономического преимущества — «частичный работник», выполняющий элементарные процедуры, не требующие серьезной профессиональной подготовки и теоретических знаний. Если *ремесленник* — это универсал, обладающий солидными знаниями (приобретаемыми путем достаточно длительного обучения), сложными и разнообразными трудовыми навыками, гордящийся своей профессией, заинтересованный в ее качестве, то *рабочий мануфактуры* в своей массе малоквалифицирован, недостаточно развит и, как правило, не удовлетворен своим трудом. Поэтому в мануфактуре часто и в больших масштабах используется детский труд. Вместе с тем мануфактурный труд не является абсолютно однородным с точки зрения сложности и требуемой квалификации: рабочие мануфактуры подразделяются на квалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных. Квалифицированные рабочие мануфактуры заняты обслуживанием, наладкой и ремонтом используемых там машин и оборудования (Сеннет, 2004).

Индустриальный (промышленный) труд. Мануфактурная организация труда создала организационно-технические предпосылки для возникновения и развития крупного машинного производства, ставшего социально-экономической основой индустриального общества. Индустриальный труд — это главным образом труд рабочих, совершаемый на больших промышленных предприятиях, в основном с помощью машин, механизмов, агрегатов и их комплексов. Индустриальный труд отличается существенно более сложной (по сравнению с мануфактурным трудом) системой разделения труда по вертикали и горизонтали, огромным разнообразием профессий, специальностей и квалификационных градаций. Если мануфактурный труд довел до предела границы между умственным и физическим трудом, то индустриальный труд потребовал рабочих высокой квалификации, нуждающихся в определенной теоретической подготовке и технических знаниях. Вместе с тем появились виды умственного (не физического) труда, не выдвигающие подобных условий.

Постиндустриальный труд связан с высокоавтоматизированным и компьютеризированным материальным производством. Характеризуется широким использованием информационных технологий в самых разных областях деятельности, сокращением трудовой занятости в промышленности и противоположным процессом в отраслях сферы обслуживания и управления. Принципиально новые технические воз-

возможности в области обработки информации и средств коммуникаций создают условия для профессиональной работы вне физического расположения организации и появления новых способов организации трудовой деятельности. Считается, что наиболее характерная черта постиндустриального труда заключается в преобладании творческих элементов (Иноземцев, 1998. С. 114).

Организаторский (управленческий) и исполнительский труд. В основе выделения этих видов труда лежат особенности содержания труда работников, связанные со степенью их самостоятельности как субъектов трудовой деятельности в рамках конкретного предприятия, фирмы, компании или их структурных звеньев. Как правило, в современных обществах большинство работников занято исполнительским трудом. Как это ни парадоксально звучит, но даже крепостной крестьянин был более самостоятелен в решениях, касающихся своего труда, чем иной современный менеджер, не говоря о рабочем, занятом на конвейерной сборке. Ни тот, ни другой не принимают или почти не принимают решений (помимо содержащихся в трудовом договоре) относительно условий труда, объемов работы, сроков начала и окончания, способов ее выполнения, размеров вознаграждения и других существенных характеристик трудового процесса. Их ответственность за результаты выполняемой работы ограничена одним строго определенным участком, называемым в экономике труда *рабочим местом*, а в психологии труда — *трудовым постом* (Климов, 1998. С. 64). Функции, связанные с распределением объемов работ, требующих трудовых усилий двух и более работников, координацией, обеспечением согласованности их действий, составляют содержание организаторского или управленческого труда.

Социальная сторона разделения труда на исполнительский и организационно-управленческий связана с пониманием и восприятием содержания данных социальных ролей их исполнителями и вытекающим отсюда характером отношений между ними. Как известно из истории научного менеджмента, представления о социальной роли исполнителя не всегда были такими, как в настоящее время. Со времени индустриальной эпохи до современного постиндустриального общества они прошли путь от работника, ориентированного на подчинение, до работника, стремящегося к участию в управлении и самодисциплине (Ньюстрем, Дэвис, 2000. С. 40—47). Симметричные изменения произошли в представлениях о социальной роли и функциях менеджера. Если на первых этапах развития индустриального производства менеджеры стремились к максимальной детализации функционально-должностных обязанностей рядовых работников и главное внимание сосредоточивали на их четком определении и последующем жестком контроле, то сегодня для грамотных менеджеров характерна установка на максимально возможное привлечение под-

чиненных к участию в процессе управления, поощрение инициативы и самостоятельности. Вместе с тем уместно заметить, что, *во-первых*, процесс переосмысления содержания социальных ролей и характера трудовых взаимодействий менеджеров и рядовых исполнителей занял около ста лет; *во-вторых*, его никак нельзя считать благополучно завершенным, поскольку, как любой культурный процесс, он нуждается в постоянной творческой рефлексии. Последней же часто препятствуют сиюминутные конъюнктурные интересы бизнеса и низкий уровень управленческой компетентности, отодвигающие *цели развития* на задний план.

Общественно полезный и незаконный, легальный и нелегальный труд. Общественно полезным считается любой вид трудовой деятельности, если она осуществляется в установленных законом рамках. Незаконным труд может являться по разным основаниям. Например, как связанный с разными видами запрещенной законом деятельности (работа в игорном бизнесе, нелегальное выращивание конопли, производство и торговля контрафактной продукцией) или как труд, по своему содержанию легальный (строительство жилья, дорог, уборка дворов и улиц), но осуществляемый вопреки нормам трудового законодательства (в антисанитарных условиях, без оформленного трудового договора и т.п.). Сюда также относится труд в теневом секторе (занимающем, к сожалению, значительное место в переходной экономике России), где и предпринимательская деятельность, и трудовые доходы не облагаются установленными налогами. В современной России получил большое распространение труд нелегальных мигрантов из бывших, в основном южных, республик СССР. Для сферы применения труда данной категории характерны массовые нарушения трудовых прав работников и правил охраны труда, повышенный производственный травматизм и уровень профессиональных заболеваний. По существу, труд нелегальных мигрантов представляет собой одну из разновидностей *принудительного* труда, основанного на бесправии наемных работников. Для социологии труда представляют интерес механизмы регулирования трудовых отношений в сфере использования нелегального труда (Козина, Карелина, Металина, 2005). Использование нелегального труда часто связано с коррупцией должностных лиц в сфере ЖКХ. СМИ периодически сообщают об использовании труда нелегалов московскими коммунальными службами для выполнения работ, финансируемых из городского бюджета.

Престижный и непрестижный труд. Это — ценностные характеристики видов труда, простирающиеся из культуры данного общества или социального слоя, стереотипы массового сознания, характерные для данного времени или местности. Они, как правило, в основном зависят от субъективной оценки соответствующих профессий и часто

не связаны с общественной значимостью этих профессий и потребностью экономики в данных видах труда. Обычно престиж профессии связывается с возможностью занять определенную социальную страту, которую дает обучение данной профессии, получение соответствующего диплома и работы. В целом степень престижности/непрестижности труда определяется требуемым уровнем квалификации, авторитетом специального учебного заведения, продолжительностью учебы, сложностью выполняемой работы, относительным уровнем оплаты. Определение труда как престижного или непрестижного в значительной мере влияет на отношение к труду работников, занятых данными видами труда.

Служба в милиции в массовом сознании давно не являлась престижной, однако молодые люди шли на эту работу в расчете на получение превышающих официальную зарплату доходов, связанных с незаконным использованием служебного положения. Разумеется, это негативно отражалось на качестве работы органов милиции и способствовало их переименованию в полицию при одновременном заметном повышении уровня зарплаты, которое, как представляется, пока мало повлияло на характер мотивации и результаты работы данного социального института.

Привлекательный и непривлекательный труд. Наряду с оценками труда по шкале престижности, в массовом сознании выделяют также *субъективно-личностный* уровень, применительно к которому используется понятие *привлекательности* труда по шкале: привлекательный — непривлекательный. Персональная оценка индивидом труда по данной шкале, как правило, не соотносится с оценками престижности, являющимися характеристикой общественного мнения или мнения определенных социальных кругов или групп.

Сложный и простой труд. Полярные виды труда, находящиеся на противоположных частях воображаемой шкалы сложности труда. Сложность труда (при условии его надлежащего, качественного выполнения) является основным критерием оценки уровня профессионализма работника. Объективно она определяется составом выполняемых функций, процедур и операций, каждая из которых, в свою очередь, требует определенного уровня теоретических знаний, умений и навыков, овладение которыми требует соответствующих индивидуальных способностей, личного усердия и затрат времени. Труд повышенной сложности характеризуется необходимостью постоянного проявления интуиции, других творческих способностей, решением нестандартных задач, принятием самостоятельных решений, высокой ответственностью за результаты работы, связанной с эффективным использованием в больших объемах ценных ресурсов (человеческих, природных, материально-вещественных, финансовых, информационных и др.). *Простой труд* — это труд, не требующий

продолжительного общего образования и длительного профессионального обучения. Он не нуждается в теоретических знаниях. Чаще всего обучение производится непосредственно на рабочем месте путем демонстрации приемов работы более опытным работником. Как правило, неквалифицированный или малоквалифицированный труд используется в аграрном секторе, в сферах производства, обслуживания или управления (см. главу 6 «Социально-трудовые общности»).

Природа способности человека заниматься сложными видами профессиональной деятельности пока изучена далеко не полностью. Специальные профессиональные учебные заведения — продукт лишь нового времени. В литературе обычно отмечается, что сложный труд требует продолжительного обучения. В основном это действительно так. В то же время немало примеров, когда люди без специального образования или посредственно учившиеся в школе добивались больших или выдающихся успехов в деловой карьере.

Соотношение между сложным и простым трудом определяется *законом редукции труда*, состоящим в том, что сложный труд нельзя разложить на простые составные элементы. Известна лишь политэкономическая формула, согласно которой сложный труд за одну и ту же единицу времени создает большую стоимость, чем простой. Поэтому при обмене продуктов простого и сложного труда (товаров) меньшее количество сложного труда приравнивается к большему количеству простого труда. Несводимость сложного труда к простому является постоянной проблемой для специалистов по техническому нормированию и оплате труда работников разного уровня квалификации. Прежде всего это относится к занятым сложными видами умственного труда.

На традиционной шкале престижа профессий сложный труд занимает более высокое положение по отношению к простому. В то же время, если судить по снижению конкурсов в престижные технические вузы, мотивация к сложным видам умственного труда в последние годы в России снижается. Изучение этой проблемы — одна из актуальных задач социологии труда.

Опасные и вредные виды труда. Речь идет о видах труда, связанных в основном, в силу объективных обстоятельств, с условиями, опасными для жизни и здоровья. Один из важнейших аспектов трудовой деятельности в современных условиях заключается в прямом влиянии непосредственных физических условий труда на жизнь и здоровье работников. Во многом это обусловлено особенностями современного научно-технического прогресса, предполагающего широкое применение производственных технологий, связанных с использованием в рабочей зоне опасных химических и радиоактивных веществ, мощных излучений, особо высоких и низких температур, повышенной влаж-

ности, шума, загрязненного взвешенными частицами воздуха и т.п. О значительных масштабах проблемы обеспечения безопасности труда говорит существование ряда специальных научно-исследовательских учреждений и кафедр, занимающихся вопросами охраны и безопасности труда, а также наличие и развитие правового регулирования в этой области. Практически во всех профессиональных учебных заведениях инженерно-технического и технологического профиля преподаются соответствующие дисциплины. На большинстве достаточно крупных промышленных предприятий и объектов хозяйственного назначения существуют службы, функционально ответственные за соблюдение правил охраны труда и техники безопасности и создание организационно-технических условий предотвращения или уменьшения подобных рисков.

Опасные и вредные условия труда сопутствуют работе в непривычных геофизических и климатических условиях, в неестественных для человеческого организма средах. Речь идет о работах под землей в шахтах (добыча угля и руд различных металлов) и под водой (водолазные и глубоководные работы с геологическими, спасательными и исследовательскими целями). Также имеются в виду работы в разреженной воздушной среде, при очень высоких или, напротив, очень низких температурах, работы в ночное время или при постоянном искусственном освещении (в условиях полярной ночи), в сильно загазованной среде, с радиоактивными или ядовитыми веществами. Работа на воздушных, морских или речных судах. Работа в качестве испытателя новых транспортных, спасательных и защитных средств. В связи с быстрым развитием космонавтики к приведенному перечню необходимо добавить перспективную работу в космическом пространстве, для которой характерны длительная невесомость и нахождение в замкнутом пространстве. Перечень таких работ и профессий, связанных с их выполнением, содержится в специальном законодательстве, предусматривающем определенный комплекс компенсаций, льгот и социальных гарантий, таких как сокращенный рабочий день, повышенная продолжительность отпуска, заработная плата, ранний уход на пенсию и т.д. Социальные аспекты рассмотренных видов труда раскрываются по мере изучения факторов, влияющих на выбор соответствующих профессий, мотивации и удовлетворенности работников, занятых такими видами труда.

В этом параграфе мы познакомились с основными видами труда, занятие которыми создает объективные условия и служит причиной социальной дифференциации работников, подразделяя их на социальные множества, категории и социальные общности. Разумеется, это не совсем полный перечень видов труда, однако он отражает наиболее существенные критерии — признаки труда, характеризующие основные аспекты его социальной сущности. Эти признаки отражают

связь труда с человеком — субъектом труда и обществом и неустраняемое взаимовлияние этих ключевых социальных феноменов.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
2. *Маркович Данило Ж.* Социология труда: Учебник. М.: Изд-во РУДН, 1997.
3. *Глисков А.Г.* Труд несовершеннолетних // Трудовое право, 2001. № 1.
4. *Пронина Е.И.* Причины детской занятости в Москве // Социологические исследования, 2000. № 1.
5. *Баскакова М.Е.* Равные возможности, гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998.
6. *Козина И.М.* Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал, 2002. № 3.
7. *Ковалева Н.Г., Тукумцев Б.Г.* Образ жизни как фактор адаптации к жизни на пенсии // Психология зрелости и старения, 2004. № 2 (26).
8. *Козлова Т.З.* О социальном положении пенсионеров // Социологические исследования, 2008. № 5.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: РИОР, 2006.
10. *Шаталова Н.И.* Труд инвалидов. В кн.: Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
11. *Джери Д., Джери Дж.* Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 1, 2.
12. *Романов П.В.* Трудовая армия. В кн.: Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
13. Международная стандартная классификация занятий: Пер. с англ. М.: Финстатинформ, 1998.
14. *Башмаков В.В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: ГУУ 1999.
15. *Римашевская Н., Ванной Д., Малышева М.* и др. Окно в русскую частную жизнь. Супружеские пары в 1996 г. М.: Academia, 1999.
16. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
17. *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ. под ред. В.И. Сапруна. Новосибирск; Москва: Тренды, 2004.
18. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества: Научное издание. М.: Academia: Наука, 1998.
19. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 1998.
20. *Ньюстрем Дж.В., Дэвис К.* Организационное поведение / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2000.
21. *Козина И.М., Карелина М.В., Металина Т.А.* Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования, 2005. № 2.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Назовите основные критерии классификации видов труда.
2. В чем состоит различие между социальными множествами, категориями и общностями?

3. Приведите примеры социальных множества и категорий из сферы труда.
4. В чем состоит различие между социальными категориями и общностями?
5. Приведите примеры социальных категорий и общностей из сферы труда.
6. Назовите основные исторические организационные виды труда
7. В чем состоит различие между мануфактурным и ремесленным трудом?
8. В чем состоит различие между мануфактурным и индустриальным трудом?
9. Чем объяснить сосуществование в современном российском обществе и мире исторически разных форм организации труда?
10. В чем состоит различие между организаторским и исполнительским трудом?
11. В чем заключается особенность социологического подхода к изучению дифференциации видов труда?

5.3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ СВЯЗИ

Категория трудовых отношений¹. Данная категория принадлежит к числу основных категорий социологии труда, в силу того, что она обозначает одну из наиболее значимых областей отношений между людьми в современном мире — отношений по поводу труда и работы. Трудовые отношения складываются на почве, как правило, достаточно хорошо осознаваемых и устойчивых интересов, обусловленных участием людей в труде и совокупностью качественно разных условий последнего (физических, психологических и социальных) на разных уровнях организации производства и общественной жизни.

Присутствие в названии параграфа слова «связь» объясняется тем, что трудовые отношения, при всей их безусловной важности, сами по себе, по своей социальной природе представляют собой также *одну из ряда* разнообразных форм общественной жизни, в совокупности называемых *социальной связью*. Другими словами, в социологии трудовые отношения являются элементом более широкой системы социальных отношений, именуемых *социально-трудовыми связями*. Поэтому для более полного понимания сущности трудовых отношений нужно обратиться к рассмотрению содержания данного понятия в аспекте его преломления в сфере труда как особой формы социальных связей, возникающих между людьми по поводу труда и работы.

¹ В западной социологии в качестве аналога термина *трудовые отношения* используется термин *индустриальные отношения*, обозначающий только отношения между наемными работниками и предпринимателями (Джерри Д., Джерри, 1999. Т. 1. С. 244; Т. 2. С. 363).

Совокупность социально-трудовых связей образует систему или сложно организованную социальную целостность, свойства которой обуславливаются качественной неоднородностью состава и размеров субъектов труда, принципиальными различиями их социальных позиций, статусов и ролей, потребностей, интересов, мотивов поведения и деятельности, диктуемых суммой общественных, культурных и материально-технологических условий производства.

Социально-трудовые связи представляют собой многообразные по форме и содержанию связи между принципиально разными субъектами производственной и трудовой деятельности: работодателями и наемными работниками, руководителями и исполнителями, менеджерами и рядовыми работниками. Все названные социальные категории, за исключением «чистых» собственников, сходны в главном. А, именно, в том, что все, принадлежащие к ним члены общества, заняты оплачиваемым трудом, как на частных, так и на государственных предприятиях, больших и малых, выпускающих совершенно разную продукцию, расположенных в регионах с разными природно-климатическими и социокультурными условиями. Они трудятся в офисах и в шахтах, на стройках и в заводских цехах. Среди них есть работники, как объединенные, так и не объединенные в профсоюзы, а также работодатели, участвующие и не участвующие в союзах предпринимателей. Очевиден социальный факт существования огромного числа и качественного разнообразия возникающих при этом социально-трудовых связей. Вместе с тем нужно обратить внимание и на то, что при всем их разнообразии социально-трудовые связи обладают одним общим и принципиально важным отличительным признаком — *комплексом условий труда*, образующим предмет этих связей.

Методологической основой анализа, понимания и объяснения социальной сущности социально-трудовых связей, в том числе трудовых отношений, их места в системе общественных отношений служит социологическая теория социальной связи.

Данная теория описывает всю совокупность и содержание существующих видов отношений между людьми и их группами в обществе. В частности, она раскрывает содержание понятия *социальные отношения*, являющегося *родовым понятием* по отношению к понятию *трудовые отношения*. Таким образом, социологический анализ и понимание сущности трудовых отношений предполагают их рассмотрение, во-первых, как особой разновидности социальных отношений, во-вторых, как одного из элементов более широкой системы социально-трудовых связей (табл. 5.3).

Система социально-трудовых связей

Основные общие формы социальной связи		Социально-трудовые связи
Контакты	Пространственные	Пространственные, психологические и социальные контакты в сфере труда
	Психологические	
	Социальные	
Социальные действия		Социально-трудовые действия
Взаимодействия		Трудовые взаимодействия
<i>Социальные отношения</i>		<i>Трудовые отношения</i>
Социальные институты		Трудовые институты
Социальный контроль		Трудовой контроль
Социальная организация общества (общности)		Социальная организация труда

Социальная связь и устойчивость социальных общностей. Под социальной связью понимается «организованная система отношений, институтов и средств социального контроля, сплачивающая индивидов, подгруппы и другие составные элементы в функциональное целое, способное к сохранению и развитию» (Щепаньский, 1972. С. 92). Согласно теории социальной связи *социальные отношения* представляют собой один из элементов сложной системной совокупности, состоящей из *связей качественно разных форм и видов* (см. табл. 5.3). Функция и назначение этой совокупности связей состоят в объединении людей, индивидуальных и коллективных субъектов общественной жизни в более или менее устойчивые социальные общности, как малые, так и большие, начиная с малых групп, состоящих из нескольких человек, и заканчивая обществом.

Устойчивость социальных общностей прямо зависит от характера и прочности социальной связи между их участниками. Таким образом, *прочность* социальной связи является важным параметром данного феномена, позволяющим идентифицировать его разные проявления в разных по степени устойчивости общностях. Иначе говоря, среди существующего разнообразия форм социальной связи можно выделить, как менее, так и более прочные формы и соответствующие им по степени устойчивости общности. В частности, рассматривая различные общности, среди них можно выделить неустойчивые объединения, скрепленные очень слабыми социальными связями (например, скопления горожан, ожидающих прихода трамвая или другого транспорта), и устойчивые, соединенные сильными социальными связями (различные организации). Разумеется, существуют

и промежуточные по степени устойчивости общности. Чем определяется сила или прочность социальной связи, соединяющей членов различных социальных общностей, мы увидим ниже. Ответ на этот вопрос дает теория социальной связи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999.
2. Шепаньский Ян. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Как связаны между собой понятия «трудовые отношения» и «социальная связь»?
2. Перечислите основные формы социальной связи.
3. От чего зависит устойчивость социальных общностей?
4. В чем состоит основная функция социальной связи?
5. Перечислите основные формы социально-трудовых связей.

5.4. ПРОСТЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СВЯЗЕЙ

Формы социальной связи. Разные по прочности формы социальной связи, выделяемые одноименной теорией, логически выстраиваются в порядке ее усиления в иерархически организованную систему, в которой над менее прочными видами располагаются более прочные. Основание этой «пирамиды» составляют *контакты: пространственные, психологические и социальные*. Контакты — необходимый зародыш, из которого могут последовательно произрастать все остальные, более сложные формы социальной связи. Выше располагаются последовательно *социальные действия, взаимодействия, социальные отношения и зависимости*. Еще выше находятся *социальные институты и социальный контроль*, в совокупности образуя наиболее сложную, прочную и устойчивую форму социальной связи — *социальную организацию* (рис. 5.1). Принципиально важная черта механизма формирования иерархической системы социальных связей заключается в том, что каждая последующая и, соответственно, более прочная и устойчивая форма может возникнуть только из предыдущей, на ее основе. При этом в основании всех форм находятся контакты. Все остальные, более сложные формы социальной связи не могут возникнуть в социальном вакууме, где нет контактов между людьми. В итоге любая предыдущая, менее прочная форма социальной связи служит своеобразным строительным материалом, почвой для последующей, более жизнеспособной формы.

Простые и сложные формы социальной связи. Нетрудно заметить, что рассмотренные формы социальной связи подразделяются на две разновидности: 1) *простые* связи, к которым относятся все формы контактов и социальные действия, и 2) *сложные*, образующие ус-



Рис. 5.1. Иерархическая система социальных связей, образующих социальную организацию общества и других социальных общностей

Стрелки указывают вектор сложности социальных связей от их элементарной формы — контактов через промежуточные все более сложные формы к наиболее сложной форме — социальной организации. Каждая более сложная форма социальной связи включает в себя и состоит из менее сложных форм. Социальная организация как наиболее сложная форма социальной связи включает в себя все остальные, изображенные на рисунке формы.

тойчивые системы социальных связей. К последним относятся все остальные, служащие основой *устойчивых* социальных общностей. Среди названных форм социальных связей особое место занимает *взаимодействие*. Эта форма социальной связи служит потенциальной основой объединений, способных существовать достаточно долго, но при этом не быть устойчивыми. Таковы, например, фирмы и структурные подразделения внутри фирм и других целевых групп с перманентными конфликтными трудовыми связями и неизбежной при этом высокой сменяемостью персонала.

Рассмотрим более подробно свойства каждой из форм социальной связи и особенности их проявления в сфере труда, начав с наиболее простых форм.

Простые формы социально-трудовых связей. Пространственный контакт является простейшей формой социальной связи. Однако из множества контактов возникают и развиваются все остальные, более сложные и прочные ее формы. Пространственный контакт представляет собой элементарное, нерегистрируемое его участниками, социальное событие, состоящее в том, что два или более человека находятся в зоне взаимной физической, визуальной или виртуальной доступности, случайно оказавшись рядом. Участники этой формы социальной связи: пешеходы; пассажиры общественного транспорта;

покупатели в магазине или на рынке; футбольные фанаты на стадионе; посетители концерта, сайта; водители автомобилей, застрявших в пробке, и т.п. Пространственные контакты связывают участников различных толп и других временно возникающих по разному поводу скоплений людей.

Пространственные контакты в сфере труда характерны для незнакомых друг с другом сотрудников крупных организаций, время от времени встречающихся на проходной, в коридорах, столовой, зале общих собраний и других общепосещаемых местах. Пространственные контакты «соединяют» сотрудников небольших организаций в первоначальной стадии их создания, когда те еще не знакомы друг с другом.

Психологический и социальный контакты. Психологический контакт отличается от пространственного контакта проявлением внимания, интереса к другому человеку. В ряде случаев — возникновением взаимного интереса. В силу этого психологический контакт имеет шанс стать *социальным контактом* (не совсем рядовым событием), если на основе интереса возникнет простой, не носящий регулярного и обязательного характера обмен теми или иными словами, символами или вещами. Примеры социальных контактов: покупка какой-нибудь вещи; обмен приветствиями между соседями по двору и подъезду или сотрудниками организации, которых, помимо этих нерегулярно проявляемых знаков взаимной вежливости, практически ничего не связывает.

Психологические и социальные контакты в сфере труда возникают не столько на почве спонтанного интереса к тому или иному сотруднику как человеку и личности (что характерно для других социальных сред и условий), сколько в связи с его трудовым статусом, должностной, профессиональной или квалификационной позицией, занятостью и местом работы, трудовым поведением. В целом ясно, что контакты нельзя отнести к числу прочных социальных связей; это исходный социальный субстрат, необходимый для образования более сложных форм социальной связи. Общественное значение контактов состоит в том, что они образуют своего рода питательную социальную среду, только в которой и могут возникнуть прочные социальные связи и опирающиеся на них организованные социальные общности.

Социальные действия. Как же образуются более прочные социальные связи? Непосредственной основой образования более прочных социальных связей служит *социальное действие*, возникающее на почве социального контакта. Социальный контакт может перерасти в социальное действие, если кто-либо из сторон контакта пытается сознательно воздействовать на другого участника, преследуя конкретную цель, личную или коллективную (рис. 5.2).



Рис. 5.2. Упрощенная модель социального действия

Например, продавец, рекламируя товар, воздействует на мотивацию покупателя, с тем, чтобы тот приобрел именно этот товар. Новый сотрудник организации, как правило, стремится добросовестно выполнять свою работу, чтобы заслужить одобрение и признание своего непосредственного руководителя и трудового коллектива. Социальное действие прямо связано с социальными чертами его субъекта, его потребностями, ценностями, интересами и установками. Эти свойства личности субъекта действия выступают в качестве источника энергии, питающей соответствующие усилия. Понятие социального действия сконструировано и введено в научный оборот одним из основоположников социологической науки М. Вебером (Вебер, 1990. С. 625) для обозначения таких действий человека, которые сознательно ориентированы на прошедшее, настоящее и будущее поведение других людей. Понятие социального действия является ключевым в одноименной социологической теории, в которой оно обозначает *элементарную частицу общественной жизни людей, из которой формируются все составляющие ее социальные подсистемы*. В этом качестве данное понятие служит мощным аналитическим инструментом социологического анализа и познания социальных явлений. Очевидно, что не всякое действие, которое мы совершаем, следует считать социальным. Таковым оно будет лишь при соблюдении двух главных условий:

- 1) если оно сознательно и рационально осмыслено;
- 2) если оно ориентировано на поведение других людей, на их реакцию и последующее взаимодействие.

Подобная ориентация, необходимо сопутствующая социальному действию, определяется Вебером как «ожидание». Действие, не содержащее какого-либо ожидания и не опирающееся на определенную степень осознанности, не является социальным и, следовательно, не имеет значения для познания, понимания и объяснения реальности общественной жизни людей. Следующее определение социального действия дополняет данное выше, подчеркивая его содержательную сторону: социальное действие представляет собой «определенную систему поступков, средств и методов, при помощи которых лицо

или группа намереваются изменить поведение, установки или мнения других лиц или групп» (Шепаньский. С. 86). В то же время совершается социальное действие для того, чтобы удовлетворить определенные индивидуальные, личные или групповые потребности, стремления и интересы, и достичь соответствующих целей, на пути к которым стоят интересы других.

Социально-трудовые действия. Социально-трудовыми действиями назовем социальные действия в сфере труда, непосредственно связанные со спецификой и задачами трудовой деятельности на конкретном рабочем месте в данной организации. В силу специфики трудовой деятельности и задач, решаемых с ее помощью работниками и деловыми организациями, социальные действия, совершаемые в ее процессе, наполняются конкретным содержанием, зависящим от социально-юридического и социально-экономического статуса субъектов этих действий. В качестве основных субъектов социальных действий, характерных для сферы труда, выступают наемные работники, работодатели и должностные лица, представляющие интересы органов государственного и местного самоуправления, ответственных за соблюдение конституционных прав и гарантий граждан в сфере труда.

В том случае, когда субъектом социально-трудового действия выступает наемный работник, оно может быть связано с удовлетворением потребности в труде и работе как источнике дохода, с выбором или сменой профессии, специальности и профессионального учебного заведения, с приобретением в процессе учебы профессиональных знаний, навыков и умений. Затем, после окончания учебы — с поиском конкретного места работы и заключением трудового договора (наймом на работу), с профессиональной, организационной и трудовой адаптацией. В дальнейшем по мере освоения социальной роли, адекватной данной должностной позиции, социальные действия обуславливаются характером трудовых ценностей и типом ориентации трудового поведения. Оно может быть направлено либо на увеличение размера заработка, либо на продвижение по должностной иерархии, либо на профессиональный рост, либо на их сочетание в той или иной пропорции, или на минимизацию трудовых усилий. Из такого рода социальных действий складывается *трудовое поведение и трудовая биография* наемного работника.

Вместе с тем *социальные действия в сфере труда не ограничиваются сугубо индивидуальными целями*. Они в значительной мере связаны также с достижением *групповых целей* и отстаиванием интересов первичного трудового коллектива и более широких трудовых общностей, как в рамках данного предприятия, так и за его пределами путем участия и организации представительных органов работников, коллективных социально-трудовых действий, профессиональных союзов и движе-

ний. К этой категории социально-трудовой активности относятся также действия, направленные на разрешение коллективных трудовых споров, определение состава требований наемных работников к условиям труда и участию в управлении, заключение соглашений с работодателем, составление, заключение и контроль выполнения коллективного договора. Последовательность социально-трудовых действий работника или рабочей группы составляет процесс трудового поведения, обладающий собственными характеристиками.

В случае, когда *в качестве субъекта социально-трудового действия выступает работодатель*, основу этого действия составляют потребности, обусловленные, прежде всего, интересами определенного предпринимательского слоя и его подслоев, социальной позицией и ролью предпринимателя. В частности, оно направлено на организацию определенного дела, получение прибыли, выживание предприятия в данной социально-экономической ситуации. Эти действия связаны также с конкурентной борьбой, ликвидацией, развитием, модернизацией или диверсификацией производства, повышением рентабельности производства и производительности труда, увеличением или снижением выпуска продукции и т.п. Стремление предпринимателя к достижению названных целей не исключает других мотивов и целей, вытекающих из понимания и приоритетов личной социальной ответственности. В итоге, в зависимости от индивидуальной шкалы приоритетов выстраивается принципиально разная по своей общественной модальности социальная политика предприятия и следующие из нее *социально-трудовые действия*, направленные на определенное изменение (ухудшение, замораживание или улучшение) совокупных условий труда. Речь идет о соразмерности оплаты труда затрачиваемым усилиям, о физическом состоянии рабочей среды, технической вооруженности и уровне общей организации труда, гарантиях, компенсациях и др. Социально-трудовые действия предпринимателя, как и подобные действия наемного работника, могут иметь индивидуальный или групповой характер, относиться к внутренней или внешней среде, определяться процедурами разрешения трудовых споров и конфликтов, заключением и контролем выполнения трудовых соглашений и коллективных договоров.

Действия должностных лиц, представляющих интересы органов государственного и местного самоуправления, ответственных за соблюдение конституционных прав и гарантий граждан в сфере труда, направлены на создание правовых, социальных и материальных условий, способствующих реализации указанных прав.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
2. Щепаньский Ян. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Чем отличаются друг от друга разные формы социальной связи?
2. Как связаны между собой разные формы социальной связи?
3. Какая форма социальной связи является наиболее простой?
4. Какая форма социальной связи является наиболее сложной?
5. Какие формы социальных связей относятся к числу простых?
6. Как объяснить, что такое пространственный контакт?
7. Чем психологический контакт отличается от пространственного?
8. Что представляет собой социальный контакт?
9. Приведите примеры разного рода контактов в сфере труда и работы.
10. Раскройте понятие социального действия.
11. В чем состоит особенность социально-трудовых действий?
12. Приведите примеры социально-трудовых действий.



5.5. СЛОЖНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СВЯЗЕЙ

5.6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Социальное отношение. При определенных обстоятельствах взаимодействие может трансформироваться в принципиально более устойчивую и основную форму социальной связи, называемую *социальным отношением*. Согласно теории социальной связи социальные отношения понимаются как «устойчивая система взаимодействий (курсив наш. — К.О.), состоящая из: а) двух партнеров (индивидов или общностей); б) связующего звена (вещи, интереса, установки, ценности, цели), становящегося «платформой отношений», а также в) «определенной системы обязанностей и долженствований или нормированных функций, которые партнеры должны обязательно выполнять по отношению друг к другу» (рис. 5.7).



Рис. 5.7. Модель социального отношения как системы устойчивых взаимодействий (обмена нормированными функциями) между двумя партнерами

Следовательно, превращение взаимодействия в социальное отношение может произойти лишь в том случае, если взаимодействующие стороны придут к пониманию того, что у них есть общие интересы и цели и, следовательно, к необходимости подчинить собственные действия общим правилам, *единым нормам*, после чего эти действия начнут происходить на регулярной, стабильной основе. Качественное своеобразие социального отношения, его принципиальное отличие от неустойчивого взаимодействия заключается в том, что в нем обмен сторон социальными действиями строго подчиняется определенным, признаваемым ими обеими нормам. В связи с этим понятие социальных отношений можно коротко определить как *нормированное взаимодействие*.

Наиболее существенное свойство и общественная функция социальных отношений заключается в том, что они поддерживают устойчивость и внутреннюю сплоченность групп — наиболее организованных социальных общностей. В связи с этим каждая группа как коллективная целостность решительно заинтересована в том, чтобы отношения, скрепляющие ее, существовали как можно дольше. «Для группы как целого не безразлично, все ли обязанности, вытекающие из отношений между ее членами, выполняются, как они выполняются и какова их прочность» (Щепаньский. С. 96). С другой стороны, каждое отдельно взятое отношение продолжается столько времени, сколько его стороны выполняют свои обязанности, вытекающие из характера связующего их звена (предмета отношений). Иными словами, жизнеспособность каждого отношения объективно зависит также от социальных черт партнеров: их индивидуальных взглядов, установок, постоянства намерений и лояльности и т.п., и поэтому всегда существует известный риск (потенциал) разрыва, заставляющий принимать меры для его минимизации. Из этого обстоятельства следует серьезный вывод, состоящий в том, что *группа всегда нуждается в определенном механизме контроля поведения своих членов*. Функцию такого механизма в значительной мере выполняют *социальные институты*, о свойствах которых речь пойдет ниже.

Как исходная устойчивая форма социальной связи *социальные отношения* выполняют чрезвычайно важную функцию, выступая в качестве базового конструктивного и структурного элемента в процессе формирования и функционирования более широких и сложно организованных систем *социальных связей: социального контроля* и *общей социальной организации* общности. Действие этих систем обеспечивается согласованными индивидуальными действиями большого числа людей, выступающих в качестве субъектов определенных социальных *отношений*, характеризующихся собственным *предметом* и соответствующими *нормами поведения*.

Сравнивая трудовые общности различных организаций деловой сферы с точки зрения преобладающего в них типа внутренних социально-трудовых связей, можно выделить две совокупности, в одной из которых преобладают *взаимодействия*, а в другой — *социальные отношения*. Теория социальной связи дает основание предположить, что трудовые общности, связанные преимущественно социальными отношениями, скорее всего, будут отличаться более высокими показателями удовлетворенности работой и сплоченности.

Социальная зависимость. Партнеры социального отношения находятся между собой в определенной зависимости, вытекающей из характера связующего звена и взаимных обязательств, называемых *нормированными функциями*. Вместе с тем характер этой зависимости может быть различным. В *одном случае* зависимость между партнерами А и Б обуславливается их принадлежностью к одной и той же организованной системе, например, к персоналу сотрудников некоторой компании или ее подразделения. Например, зависимость подчиненного от руководителя в рамках производственного процесса, обусловленная разделением труда, с одной стороны, по принятию решения, контроля его выполнения и, с другой стороны, исполнением этого решения и необходимостью выполнения соответствующих наборов трудовых функций. В *другом случае* — наличие зависимости Б от А означает, что А имеет возможность непосредственно навязать Б определенный способ поведения, не связанный с содержанием работы. Например, выполнять работу сверх установленных норм или совершать какие-то другие действия, не связанные со служебными обязанностями, под угрозой негативных санкций. В первом случае мы имеем дело со *структурно-функциональной* зависимостью, являющейся следствием определенной системы разделения труда и организационной структуры, в рамках которой А и Б выполняют определенные обязанности. Во втором случае мы имеем дело с *интенциональной* зависимостью (от англ. *intention* — намерение) или зависимостью, вытекающей из непосредственных намерений А в отношении Б, и — существенное условие — основанной на том, что А располагает возможностью эти намерения реализовать.

Важно отметить, что социальные зависимости не обязательно существуют между людьми, непосредственно соприкасающимися друг с другом, и при наличии таких условий, как осознание своей зависимости, взаимное определение друг друга и взаимодействие, основанное на этом субъективном определении. Социальные зависимости — это и «зависимости, обусловленные принадлежностью к экономическим, политическим, религиозным и другим системам, а также *интенциональные зависимости*, вытекающие из моральных, установленных обычаями норм, регулирующих социальные отношения» (Щепаньский, 1972. С. 94). Таким образом, чтобы охватить все

существующие виды социальной зависимости, ее можно определить как такую связь между А и Б, при которой «Б зависит от А, когда А имеет возможность выполнить какое-то действие, которое создает положение вещей, затрагивающее Б, причем какое-то положение вещей, касающееся одного Б, состояние ли это тела или души этого Б или состояние его дел. Иначе говоря, Б зависит от А в отношении определенных предметов или ценностей, которые важны для Б, но находятся во власти А» (Там же).

Может возникнуть вопрос: почему нельзя поставить знак равенства между понятиями «социальное отношение» и «социальная зависимость»? Отвечая на него, следует сказать, что зависимость является определенным элементом социального отношения, его не исчерпывающим. Другими словами, зависимость между партнерами социального отношения вытекает из характера связующего звена и характера их обязанностей, но не исчерпывает социального отношения целиком. Социальное отношение представляет собой нечто большее, чем систему зависимостей, поскольку соотносится с более широким социальным контекстом.

Трудовые отношения. Разнообразные трудовые отношения складываются на почве осознаваемых и устойчивых интересов, обусловленных участием людей в труде и разнообразными условиями труда (физическими, психологическими и социальными) на разных уровнях организации производства, экономической и общественной жизни.

Казалось бы, логично назвать данную часть текста «социально-трудовые отношения», исходя из того, что социальные отношения представляют собой одну из форм обмена социальными действиями. И в сфере труда содержание социальных отношений заключается в упорядоченном обмене социально-трудовыми действиями. Вместе с тем в контексте социологии труда применение понятия «трудовые отношения» представляется более предпочтительным. По следующим соображениям. *Во-первых*, в отличие от понятия «социально-трудовые отношения» оно не содержит тавтологии. *Во-вторых*, уменьшается возможность путаницы (у тех, кто находится в начальной стадии изучения социального менеджмента), связанную с тем, что понятие «социально-трудовые отношения» применяется и имеет четкое значение в контексте трудового права, где оно обозначает разновидности трудовых отношений, субъектами которых выступают социально-трудовые группы. *В-третьих*, представляется важным еще один аргумент, на котором нужно остановиться более подробно. В социологии труда по традиции в качестве синонима трудовых отношений используется понятие «индустриальные отношения» (без дополнения «социально»), относящееся, в принципе, к трудовым отношениям в промышленности. Однако с момента возникновения

данного понятия, когда индустрия (так раньше называлась промышленность) являлась доминирующей сферой трудовой занятости, круг участников трудовых отношений существенно расширился. Что произошло за счет развития отрасли услуг при резком сокращении числа занятых в промышленности. С учетом сказанного понятие «трудовые отношения» представляется более универсальным, соответствующим социологическому контексту, а также реальному многообразию качественно разных видов трудовой деятельности, профессиональной занятости, рабочих мест и совокупных условий труда, являющихся предметом этих отношений.

Напомним, что в начале данного параграфа мы определили трудовые отношения как отношения, составляющие важную часть более широкой системы общественных отношений, возникающие на различных уровнях организации общественной жизни по поводу участия ее субъектов в труде и совокупных условий трудовой деятельности. Из понимания трудовых отношений как разновидности социальных отношений следует, что они формируются на основе трудовых взаимодействий, и необходимым условием завершения этого процесса в каждом конкретном случае является наличие норм, признаваемых субъектами взаимодействия ради обоюдной готовности действовать согласованно для достижения определенной производственной цели, вытекающей из профиля данной организации. Другими словами, нормы, придающие трудовым взаимодействиям характер отношений, проистекают из общей или совпадающей цели сторон. Может возникнуть закономерный вопрос: «Откуда или каким образом эта цель появляется?» Получение ответа связано с необходимостью раскрыть содержание понятия *социальный институт*, что будет сделано ниже. Пока же отметим, что цель, к достижению которой стремятся участники того или иного трудового отношения, является органической частью результата длительного и подчас драматического опыта *трудовых конфликтов*, возникающих на почве отсутствия возможности удовлетворить потребности людей в работе и труде как главном источнике получения жизненных благ, понимаемых не только в утилитарном смысле. Общественно ценный результат этого опыта заключается в создании соответствующего *социального института* — учреждения, точнее системы учреждений, предназначенной для удовлетворения потребностей общества в создании и воспроизводстве материальных условий своего существования и развития посредством трудовой деятельности.

Таким образом, трудовые отношения — с точки зрения социологической теории социальной связи — рассматриваются не только как один из многих видов социальных отношений, но и в качестве основного конструктивного элемента, из которого «собираются» соответствующие социальные институты. Отсюда следует, что при

Фактическое разнообразие реальных субъектов трудовых взаимодействий, их предметов и нормированных функций обуславливает многообразие реально существующих видов и форм трудовых отношений. В частности, трудовые отношения могут быть дифференцированы:

- по *субъектам* (агентам) этих отношений, обладающим различными социальными свойствами;
- *предмету отношений* (условиям труда, качеству трудовой жизни, характеру регулятивных норм);
- *содержанию нормированных функций*.

Субъекты трудовых отношений. При рассмотрении вопроса о субъектах трудовых отношений на первый план выходят дифференцирующие их социальные свойства. В частности, представляют интерес социально-статусные и ролевые характеристики субъектов трудовых отношений, способные оказывать существенное влияние на трудовое поведение. Значение имеют также социально-демографические, персонологические, пространственно-временные, профессионально-квалификационные, культурологические, структурно-организационные, размер (численность участников), а также другие признаки и характеристики реальных субъектов труда.

В качестве субъектов трудовых отношений в зависимости от рассматриваемого уровня организации общественного труда могут выступать отдельные работники и работодатели, различные объединения наемных работников и работодателей, представляющие интересы этих групп в выборных органах. Для времени радикальных реформ, изменяющих ранее существовавшие отношения собственности, на первый план выходят драматические и многоплановые процессы изменения статуса и самоидентификации базовых социальных групп, выступающих в качестве субъектов трудовых отношений. Одной из таких групп, сыгравших особую роль в трагической истории России XX в., являются рабочие промышленных предприятий. Изучению процессов ее социальной трансформации в ходе экономических реформ посвящена интересная работа, выполненная во второй половине 1990-х гг. исследовательским коллективом под руководством известного специалиста в области методологии социологических исследований и социологии труда проф. В.А. Ядова (Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное, (1998. С. 5–7).

В ряде познавательных и управленческих ситуаций, в связи с решением соответствующих задач могут представлять интерес и другие сообщества. Прежде всего, профессиональные интернет-сообщества, действующие на основе виртуальных сетей взаимодействия, вдохновляющим примером которых могут служить педагогические сообщества (Патаракин, 2009). Следует также назвать неорганизованные (можно сказать — статистические) социальные общности,

складывающиеся на почве сходства трудовых социальных позиций и других признаков, такие, как социальные категории и множества: наемные работники, персонал офисов, работающие женщины, работодатели, выпускники профессиональных учебных заведений, трудящиеся иммигранты и др. (см. главу 6).

Предмет трудовых отношений. Сущность трудовых отношений заключается, главным образом, в свойствах предмета этих отношений. Предмет трудовых отношений составляют *совокупные условия трудовой деятельности*, характерные для данного организационно-управленческого уровня. В зависимости от конкретной управленческой задачи и уровня принятия управленческого решения предмет трудовых отношений могут составить условия труда на определенном рабочем месте, в рамках первичного трудового звена на предприятии или в организации в целом, в рамках отрасли экономики или в социальном пространстве общества в целом. Обобщенно предмет трудовых отношений можно определить с помощью понятия *качества трудовой жизни (КТЖ)*. Подобное понимание предмета трудовых отношений позволяет сформулировать социальную проблему их совершенствования как практическую задачу повышения КТЖ, которое в теории менеджмента определяется как «степень удовлетворения важных личных потребностей через деятельность в трудовой организации» (Мескон, Альберт, Хедоури, 1992. С. 685). Специалисты по управлению трудовыми ресурсами насчитывают восемь основных показателей КТЖ:

- степень интереса к работе;
- справедливое вознаграждение и признание ценности конкретного труда;
- благоприятная для здоровья рабочая среда;
- адекватность надзора со стороны руководства (он должен быть по возможности минимальным и осуществляться всегда, когда в этом есть необходимость);
- участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их и работу;
- гарантированная работа;
- дружественные взаимоотношения с коллегами;
- обеспеченность бытовым и медицинским обслуживанием (Там же. С. 584).

Вместе с тем круг конкретных показателей, характеризующих совокупные условия труда и применяемых в качестве индикаторов в социологических исследованиях *удовлетворенности трудом и трудовых отношений*, может быть существенно уточнен и расширен, если учесть существующую дифференциацию работников по социально-демографическим, профессионально-квалификационным, статусно-ролевым и другим признакам (Трудовые отношения...,

2009. С. 54). Предмет труда также локализуется во временных координатах трудовой карьеры. В процессе программирования и проведения социологических исследований, используя определение термина «предмет трудовых отношений» как КТЖ или *совокупности условий трудовой деятельности*, следует различать общесоциальные (общественные или социетальные) и частные, локальные условия трудовой деятельности, характерные для конкретного предприятия, компании, отрасли промышленности или профессиональной группы занятых. Таким образом, предмет трудовых отношений можно определить как *совокупность параметров, характеризующих качество трудовой жизни работника или трудовой общности и их нормативных значений, принятых в данном социуме*. Состав этих параметров и их содержание официально определяются на законодательном уровне (Конституция РФ, 1993. Ст. 22, 37) и конкретизируются локальными нормативными актами. На уровне общественного мнения состав параметров КТЖ формируется на базе актуальных потребностей и ожиданий трудового населения. Фактические значения параметров КТЖ работников данной организации определяются конкретными условиями и организационными целями трудовой деятельности. Степень совпадения фактического уровня КТЖ работников с их потребностями и ожиданиями обуславливает характер трудовых отношений. Определение предмета трудовых отношений как качества трудовой жизни позволяет использовать данное понятие как средство научного анализа взаимосвязи между характером трудовых отношений и существующими условиями труда, состав которых довольно четко представлен в трудовом законодательстве и в литературе по социологии труда (Трудовой кодекс РФ, 2002. С. 53). На этапе вступления индивидов в конкретные трудовые отношения путем заключения трудового договора совокупные условия будущего труда в их сознании выступают как условия найма. В этом смысле *предмет трудовых отношений конкретно предстает как совокупность общих и локальных условий найма* (на работу). К ним относятся:

- возможность свободно распоряжаться своей рабочей силой;
- распределение работы и функций между работниками;
- оценка объема и качества работы;
- порядок и размер вознаграждения за выполненную работу;
- режим труда и отдыха, включая регулирование;
- продолжительность рабочего дня;
- длительность отпуска;
- гарантии на случай утраты трудоспособности (включая пенсионное обеспечение);
- гарантии стабильности рабочего места;
- степень безопасности труда (охрана труда);
- санитарно-гигиенические условия и пр.

Перечисленные показатели выступают также в качестве предмета трудовых отношений между работодателем, работниками и государством.

Средства регулирования трудовых отношений. В круг социальных феноменов, образующих предмет трудовых отношений, входят также *средства их регулирования* — нормы и правила трудового поведения и взаимодействий. Средства регулирования трудовых отношений органично встроены в ткань совершаемых сторонами социальных действий и функций. Их особенности в данных производственных условиях определяются реальным содержанием труда, а также уровнем социокультурного, научного и технико-экономического развития общества, задающим с помощью каналов массовых коммуникаций ценностные ориентации, определяющим выбор целей и продуктивность трудовой деятельности.

В зависимости от фактических условий труда и качества трудовой жизни субъектов труда трудовые отношения могут характеризоваться как *социально эффективные* и как *социально неэффективные*. Индикаторами социальной эффективности трудовых отношений служат:

- степень удовлетворенности работников трудом и работой;
- отношение к труду и работе (см. п. 4.4 «Отношение к труду»).

В зависимости от фактических значений этих индикаторов трудовые отношения могут характеризоваться также как *стабильные* или *нестабильные, упорядоченные* или *неупорядоченные, структурированные* или *неструктурированные*.

С точки зрения жесткости социального контроля, относительной продолжительности действия, пространства и статуса применяемых регулятивных норм трудовые отношения подразделяются на *формальные* и *неформальные, постоянные* и *временные, локальные, отраслевые, региональные* и *общественные* и *международные*. Система социальных норм, регулирующих трудовые отношения (социально-трудовых норм), выступает в качестве важнейшего элемента и показателя, отражающего характер трудовых отношений.

Принципы трудовых отношений. Существенный момент создания регуляторов трудовых отношений состоит в том, что в каждом конкретном случае система социально-трудовых норм, как правило, опирается на определенные *принципы*, укорененные в культуре соответствующего социума, и поэтому не являющиеся универсальными, одинаковыми для всех организаций и регионов. В частности, действующие нормы трудовых отношений могут с равным успехом, обеспечивающим производственный процесс в данных социально-экономических условиях, опираться на один из следующих основных принципов, явно (осознанно) или неявно (неосознанно) используемых в практике трудового менеджмента: *авторитаризм, патернализм, социальное партнерство* и *коллективизм*

(Ньюстрем, Дэвис, 2000. С. 41–42). Социальный смысл принципов, на которых строятся трудовые отношения в конкретной трудовой общности — фирме, компании или в обществе в целом, зависит в равной мере от субъективных факторов (черт личности руководителей, индивидуальных стилей лидерства, пренебрежения рекомендациями научного менеджмента, достижениями культуры) и от объективных (содержание труда, технико-организационный уровень производства, социальная организация общества). Так, например, установлено, что *авторитарные принципы* служат основой норм отношений между руководителями и подчиненными на тех предприятиях, где, как правило, преобладают опасные и тяжелые условия малоквалифицированного физического труда, низкий уровень его технической вооруженности (Там же).

Характерные черты авторитаризма в трудовых отношениях: отсутствие обратной связи между исполнителями и руководителями; отсутствие «права голоса» у подчиненных; отсутствие у них возможности открыто выразить свое отношение к действиям руководства; страх и боязнь репрессий; неудовлетворенность работой; накопление недовольства и агрессии; постоянные конфликты. Спутниками авторитаризма являются также — выполнение в заметных объемах бессмысленной и бессодержательной работы, бессистемность в принятии решений, пренебрежение техническим нормированием труда, отсутствие связи между трудовым вкладом и размером вознаграждения.

Напротив, нормы трудовых отношений, характерные для исследовательского труда, требующего интеллектуального напряжения и творчества, чаще строятся на принципах взаимного доверия и коллективизма. Правда, это не означает, что все другие виды труда заведомо исключают элементы и возможности проявления инициативы и творчества со стороны исполнителей.

Нормированные функции трудовых отношений. Нормированные функции трудовых отношений (функции, осуществляемые в соответствии с определенными правилами) состоят из совокупности формально и неформально определенных трудовых взаимодействий. Рассматривая содержание нормированных функций в качестве структурного элемента конкретных трудовых отношений и определенной совокупности взаимодействий, необходимо выделить три составляющие:

- 1) производственно-технологическую;
- 2) организационно-поведенческую;
- 3) социально-деятельностную (рис. 5.6).

Производственно-технологическая составляющая непосредственно вытекает из материальных особенностей данного производства и заключается в выполнении конкретных трудовых функций, операций, процедур, служебных и должностных обязанностей. *Организационно-*



Рис. 5.6. Составляющие нормированных функций трудовых отношений

поведенческая составляющая связана с соблюдением правил трудовой дисциплины, определенной служебной, профессиональной и общей этики. *Социально-деятельностная* составляющая трудовых отношений обусловлена стремлением индивидуальных и коллективных субъектов этих отношений реализовать свои социальные потребности. Поэтому она зависит, прежде всего, от их личностных и социально-групповых особенностей. Следует обратить внимание еще на одно существенное различие между названными составляющими, связанное с объективной возможностью их регламентации (нормирования). В частности, возможность регламентации является максимальной для *производственно-технологической*, заметно меньшей — для *организационно-поведенческой* и минимальной — для *социально-деятельностной* составляющих.

Нормы, регулирующие трудовые отношения в данном социуме или трудовой общности, распределяются в социальном пространстве по уровням их действия, характеру происхождения и носителями — субъектами (табл. 5.4).

Таблица 5.4

Признаки (критерии) различия норм, регулирующих трудовые отношения

Социально-пространственный уровень действия	Характер происхождения		Носитель (субъект применения)
	Формальные	Неформальные	
1	2	3	4
Макроуровень — общество	Конституция Трудовой кодекс Закон о занятости населения Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством	Иерархия трудовых ценностей Ведущие мотивы трудовой занятости Представления о роли труда и социальном статусе работника в общественной жизни	Государственные законодательные и исполнительные учреждения и их руководители, массовые общественные организации, политические партии, национальные объединения по профессиям, профсоюзы, социально-трудовые категории, группы, СМИ, собственники

1	2	3	4
			и управляющие крупными компаниями, официальные лица и публичные деятели, лидеры мнения
Территория, регион, обособленный административно и/или культурно	Территориальное соглашение между представителями профсоюзов и предпринимателей Локальные нормативные акты по труду и занятости	Локальная иерархия трудовых ценностей и мотивов трудовой занятости Представления о роли труда в жизни общества и социальном статусе работника	Территориальная администрация Территориальные органы управления трудом и занятостью Профсоюзные объединения и объединения предпринимателей, их лидеры
Отрасль	Отраслевое соглашение между представителями профсоюзов и предпринимателей Отраслевые нормы, учитывающие специфику труда в данной сфере экономики	Отраслевые профессионально-этические нормы, ведущие мотивы занятости на предприятиях отрасли Представления о роли труда в жизни общества и социальном статусе работника	Руководители ведущих компаний Отраслевые профсоюзы Профессиональные сообщества
Компания, организация, отдел	Коллективный договор между администрацией и работниками Устав, распорядок работы, кодекс корпоративной этики, положение о функциональном подразделении	Профессионально-групповые нормы трудового поведения Ведущие мотивы выбора профессии и места работы	Владельцы и руководство компаний Объединения работников и их руководители Социальные общности работников организаций и их структурных подразделений
Индивид	Трудовой договор Должностная инструкция	Психологический контракт Личные нормы трудовой этики и обязательства	Личность работника

В частности, нужно различать следующие *социально-пространственные* уровни действия норм: *макроуровень*, охватывающий дан-

ное общество в целом, *территориально-региональный, отраслевой, локально-корпоративный и индивидуально-поведенческий*. На каждом из этих уровней можно обнаружить *официальные или формальные* нормы, имеющие рационально организованное, запланированное происхождение, и *неофициальные (неформальные)*. Первые представлены в конституциях и трудовом законодательстве, а также в трудовых подзаконных актах разных уровней. Вторые составляют важную часть ценностного сознания населения, отражаясь в общественном и групповом мнении в виде *иерархии трудовых ценностей*, выявляемых время от времени путем социологических опросов, проводимых среди разных социальных категорий, слоев и групп населения и участников трудовых отношений (Бессокирная, 2010). Обе составляющие трудовых ценностей — официальная и неофициальная — проявляются в конкретных мотивах и трудовом поведении сторон трудовых отношений — работников и работодателей, и, как правило, они не совпадают. Мера *фактического* несовпадения или расхождения между официальной и неофициальной частями норм трудового поведения обуславливает значение существенной характеристики трудовых отношений — *напряженности*. Напряженность трудовых отношений, проявляется, например, в частоте негативных реакций работников на изменения условий их труда и жизни: невыполнении трудовых заданий; нарушениях требований технологического процесса, режима рабочего времени и т.п.

Другая, заслуживающая внимания характеристика нормативной составляющей трудовых отношений связана с различиями в нормах трудового поведения (относящихся к *одним и тем же* параметрам условий труда), которыми руководствуются *наемные работники и работодатели*. В основе этих различий лежат различия целей и статусов, доминирующее положение одной стороны по отношению к другой (Радаев, 1997. С. 156). Поведение первых — результат соотношения субъективных нормативных ожиданий относительно условий труда с их фактическим состоянием и восприятием. Поведение вторых — итог соотношения *под углом зрения целей предприятия* нормативных представлений о человеке как работнике, о своей социальной роли и функциях, связанных с реализацией, созданием или изменением определенных условий труда в ту или иную сторону, с фактической степенью достижения целей (известные теории «X» и «Y» Д. Мак-Грегора). Как показывает практика менеджмента, эти действия работодателя, связанные с ликвидацией или созданием новых рабочих мест, модернизацией и реструктуризацией производства, могут иметь разную социальную направленность и последствие. В одном случае действия предпринимателей в определенной степени способствуют росту *обогащения труда* (содействие освоению нескольких профессий, разнообразие заданий, участие в решениях и пр.), в другом — его

отчуждению (пренебрежение социальными правами, жесткая регламентация трудового поведения, использование в первую очередь наказаний, игнорирование или негативное отношение к инициативе подчиненных). Общий знак *социальной направленности* действий работодателя как субъекта трудовых отношений в конечном итоге зависит от уровня его личностного и социального развития, шкалы ценностных предпочтений и обусловленной этими факторами степени социальной ответственности. В целом же поведение работодателя как субъекта трудовых отношений обусловлено тем фактом, что он, в отличие от наемного работника, в известном смысле не является субъектом трудовой деятельности, хотя задает ее граничные условия.

Трудовые и индустриальные отношения. Понятие «трудовые отношения» используется в социологической литературе в широком и узком смыслах. В *широком смысле* оно служит для обозначения всей совокупности отношений, существующих между организованными группами наемных работников, с одной стороны, и группами предпринимателей — с другой. Это могут быть отношения на глобальном, социетальном (общественном), региональном, отраслевом, муниципальном и корпоративном уровнях. Термин «трудовые отношения» используется и в трудовом праве, но в этой науке он несет принципиально иную смысловую нагрузку, обозначая «*отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции*» при соблюдении ряда нормативно определенных условий, оговариваемых ст. 15 ТК РФ. Иными словами, в правовой науке термин «трудовые отношения» используется лишь для обозначения определенного класса *строго формализованных* взаимодействий между отдельно взятым работником и работодателем, оставляя в стороне отношения между последним и *группой* наемных работников. Для обозначения отношений между работодателем и объединениями работников используется (с целью избежать терминологической двусмысленности, недопустимой в юридических документах) другой термин — *социально-трудовые отношения*.

В *узком смысле* понятие «трудовые отношения» используется как синоним понятия *индустриальные отношения*. Можно сказать и наоборот: часто при употреблении слов «индустриальные отношения» имеют в виду трудовые отношения. (Джери, Джерри, 1999. Т. 1. С. 224—225, 363). Последние определяются как «отношения между рабочими, рабочими коллективами и организациями, с одной стороны, и менеджерами, компаниями и организациями — с другой (Аберкромби, Хилл, Тернер, 1997. С. 105, 336). Поскольку, как мы уже отмечали, сфера труда не ограничивается трудом рабочих и менеджеров в промышленности, постольку термин «индустриальные отношения» сегодня сохранился как дань уважения традиции, возникшей и связанной со

временем, причинами и условиями возникновения социологии труда, то есть, в эпоху расцвета *индустриализации*. Вместе с тем сегодня термин «индустриальные отношения» широко применяется в социологии труда, охватывая не только сферу промышленного производства. В американской литературе термины «индустриальные отношения» и «трудовые отношения» могут использоваться и в иных значениях, когда они употребляются в одной и том же контексте. В этом случае первый термин будет обозначать отношения, существующие в широком социальном контексте между противостоящими социальными группами — работодателями и наемными работниками по поводу комплекса условий найма. А второй — отношения между профсоюзами и администрацией внутри предприятия по поводу конкретных условий труда (Классики менеджмента, 2001. С. 409).

Государство как субъект трудовых отношений. Этот вопрос заслуживает особого рассмотрения с учетом определяющего значения труда, точнее, его результатов в жизни любого общества, и государственной политики в этой области. Известно, что степень и форма участия государства в трудовых отношениях в разных обществах не одинаковы. В России государство традиционно играет ведущую роль в решении большинства социальных вопросов. Этот вывод в полной мере относится и к системе трудовых отношений, субъектом которых оно также выступает в качестве третьей, но опять-таки главной стороны. Поскольку трудовые отношения оказывают существенное влияние на создание экономических основ общественной жизни во многих странах, включая промышленно развитые, постольку их регулирование оказывается в сфере интересов общества и государства и, следовательно, становится предметом социально-политических отношений не только в нашей стране.

Неотрегулированные трудовые отношения выражаются, прежде всего и чаще всего, в заведомом игнорировании интересов работника — того из субъектов этих отношений, который непосредственно выполняет трудовые функции, связанные с созданием благ. Это обстоятельство много раз становилось (уже в современной истории) и остается причиной острых социальных конфликтов, приводивших к отставкам правительств, массовым насильственным социальным действиям, движениям и революциям. О реальности и решающем значении связи между характером трудовых отношений и политической убедительно говорят, например, предпринимаемые в условиях современного экономического кризиса правительствами ряда стран ЕЭС известные меры по сокращению расходов на социальные нужды и вызванные ими массовыми социальными действиями наемных работников. Для этой категории населения и членов их семей названные меры означают фактическое ухудшение КТЖ. Поэтому периодически предпринимаемые попытки осуществления подобных мер также регу-

лярно вызывают массовые протестные действия трудового населения в форме общенациональных забастовок и радикальных политических акций, влекущих за собой заметное изменение политических институтов. В последнее время подобные события можно было наблюдать в таких странах, как Греция, Германия, Испания, Франция и др., о чем не раз сообщали СМИ. Свежий пример: сопровождающиеся насилием и эксцессами массовые протестные действия трудового населения арабских стран Ближнего Востока, вызванные многолетним игнорированием правящей элитой социальных потребностей этой его части. Соответствующие сюжеты, регулярно освещаемые СМИ в последнее время, служат яркой иллюстрацией состояния и социально-конфликтной сущности реальных трудовых отношений во многих частях современного мира.

Степень и форма участия государства в регулировании трудовых отношений зависят от многих факторов, но в первую очередь, — от уровня развития экономики, особенностей ее текущего состояния и политической организации общества. Черты участия государства в регулировании трудовых отношений также сильно отличаются в государствах с централизованно (административно) управляемой экономикой и государствах с экономикой, регулируемой преимущественно рыночными механизмами. В первом случае само государство выступает в качестве владельца средств производства и, следовательно, работодателя — одного из партнеров трудовых отношений. Так было, например, в СССР. Во втором случае главным работодателем является предприниматель, владелец предприятия, создатель и собственник рабочих мест. Государство же играет роль посредника и арбитра в трудовых спорах и конфликтах. Примером может служить институт «трипартизма», сложившийся в период после Второй мировой войны в странах с парламентом и рыночной экономикой как регулярная практика консультаций и заключения компромиссного соглашения между тремя социальными субъектами: профсоюзами, предпринимателями и государством, исполняющим роль посредника. В современной России, отличающейся неразвитой политической системой, попытки внедрения практики трипартизма начали предприниматься со времени начала рыночных реформ, получив законодательную основу с принятием Государственной Думой в 2001 г. нового Трудового кодекса РФ, включившего новый раздел — «Социальное партнерство в сфере труда» (Трудовой кодекс, 2002. Ст. 23—55). Однако с позиции интересов наемных работников эти попытки едва ли могут считаться удачными в силу генетической слабости российских профсоюзов и фактической социальной политики государства, отвечающей сегодня в основном интересам большого бизнеса («инвестора»).

Иначе говоря, государство не всегда, не во всех странах и обществах действует как субъект трудовых отношений, т.е. как их прямой и непосредственный участник.

Индустриальный конфликт. **Нарушение устойчивости трудовых отношений.** Трудовые отношения нередко носят конфликтный характер. Уровень *конфликтности трудовых отношений*, вероятность и острота трудового конфликта зависят от того, насколько фактический уровень КТЖ совпадает с потребностями и ожиданиями работников, связанных с трудом и работой. Чем выше степень совпадения реальных и предполагаемых обстоятельств трудовой жизни работников, тем ниже вероятность трудового конфликта, как на корпоративном уровне (между работниками и администрацией), так и на социетально-групповом (между организациями наемных работников и предпринимателей). Речь идет о возможности найти место работы, соответствующее уровню квалификации; получать за выполненную работу доход, адекватный потребностям и представлениям о справедливой оценке результатов труда; иметь рабочее место, отвечающее требованиям санитарного состояния производственной среды, удобства и безопасности, межличностных отношений и других важных характеристик условий труда.

Изучение и понимание природы трудового конфликта на разных уровнях социальной организации являются одними из задач, традиционно образующих проблематику и предмет социологии труда. Как следует из теории социальной связи и определения трудовых отношений, последние являются отношениями (не взаимодействиями) лишь в той мере, в какой их стороны разделяют определенные, согласованные между ними нормы взаимодействия. Если же хотя бы одна из сторон отказывается следовать соответствующим договоренностям, то отношения возвращаются к неустойчивой стадии *взаимодействия*, когда каждый стремится к удовлетворению лишь собственных потребностей, не считаясь с интересом своих партнеров, теперь уже бывших. Взаимодействия конфликтны по определению, поэтому отказ от соблюдения норм, поддерживающих отношения, означает возникновение конфликта, в данном случае — трудового или индустриального. Возможность возникновения индустриального конфликта во многом зависит от степени определенности социальной идентичности субъектов отношений, признаком которой является глубина осознания своего места в социальной структуре общества и вытекающих отсюда общественных интересов. *Индикатором* степени определенности социальной идентичности субъектов (сторон) отношений служит их готовность к *солидарным социальным действиям*, направленным на отстаивание своих групповых интересов. Готовность к солидарным социальным действиям выступает также признаком зрелости гражданского общества. Сложившееся гражданское общество, на первый

взгляд, состоит из большого числа разрозненных социальных групп, занятых исключительно собой. Однако, оно не столь разнородно, когда речь заходит о возможности удовлетворения основных социальных потребностей, например, потребности в работе как основном источнике получения жизненно необходимых благ. Удовлетворение этой потребности обеспечивается путем выстраивания определенной системы трудовых отношений или определенной социальной организацией труда. Если такая возможность утрачивается или возникает серьезная угроза подобной утраты, то возникает или может возникнуть индустриальный конфликт. Изучение и объяснение его природы относятся к числу традиционных проблем социологии труда.

Государство не всегда, не во всех странах и обществах действовало и действует как социально ответственный субъект трудовых отношений, то есть как их прямой и непосредственный участник, эффективно учитывающий интересы наемных работников и трудящегося населения в целом. В связи с этим заслуживает рассмотрения один из проблемных вопросов социологии труда, заключающийся в *объяснении природы индустриального конфликта*.

Понятие *индустриальный конфликт* — одно из основных понятий западной социологии труда — органично связано с понятием *индустриальные отношения*, рассмотренным выше. За ним стоят разного рода конфликты, как открытые, так и скрытые, возникающие в процессе трудовых отношений, и главным образом в процессе отношений найма. Сегодня было бы более правильно использовать термин *трудовой конфликт*, поскольку сфера трудовых отношений охватывает подобные отношения, свойственные не только промышленным предприятиям, но всем организациям, использующим *наемный труд*. Однако термин *индустриальный конфликт* кажется более предпочтительным, поскольку он четко выражает явно противоречивую сущность трудовых отношений в рыночной экономике, о которой сегодня каждый работающий по найму в РФ может судить не только по марксистской литературе, но и опираясь на свой собственный опыт. Кроме того, важно отдать определенную дань социологической традиции. Третий существенный аргумент состоит в том, что использование термина *индустриальный конфликт* позволяет избежать путаницы, которая может возникнуть при использовании понятия «трудовой конфликт» в связи с ассоциациями, относящимися к области трудовых отношений, трактуемых в духе Трудового кодекса РФ (Трудовой кодекс, 2002).

Формы проявления индустриального конфликта весьма многообразны и образуют широкий спектр социальных действий от *забастовок* и *локаутов* до сознательных потерь рабочего времени. Изучение индустриального конфликта методами социологии предполагает выполнение следующих познавательных задач:

а) классификация различных форм конфликта, например, явных и организованных в виде забастовок или более скрытых (латентных) и неформальных в виде «рабочего управления»;

б) выявление причин и последствий возникновения конфликта;

в) рассмотрение социальных процессов, посредством которых социальные действия сторон трудовых отношений фактически становятся определяемыми или называемыми «конфликтом»; например, комментарии в средствах массовой информации событий, связанных с трудовыми отношениями, часто даются в негативной тональности в соответствии со стереотипом, отражающим интересы работодателя (Джерри, Джерри, 1999. Т. 1. С. 245).

Социология труда — одна из дисциплин, изучающих происхождение, формы и последствия конфликта в трудовых организациях, основанных на использовании наемного труда, с одной стороны, и сотрудничества — с другой. Классики социологии К. Маркс, М. Вебер и Э. Дюркгейм, выстраивая принципиально разные теоретические модели общественной жизни, вместе с тем рассматривали феномен индустриального конфликта как *следствие природы индустриальных обществ* (там же). Их воззрения по этому поводу оказали заметное влияние не только на социальные взгляды образованных современников. Они стали основой для массовых социальных действий и движений трудящегося населения, имевших место в XX в., и сегодня «все еще питают дискуссии по данной проблеме». Некоторые социологи обращают внимание, например, на очевидное «противоречие между формально свободным наемным трудом и демократическими ценностями капиталистических обществ, с одной стороны, и иерархическим характером отношений на работе, с другой». Исходя из этого, они критически оценивают объяснительные схемы, основанные на «упрощенных психологических интерпретациях, согласно которым природа индустриальных конфликтов заключается в заведомой иррациональности установок наемных работников». В то же время, анализируя изменения в характере отношений между наемными работниками и предпринимателями, можно наблюдать процесс расширения производственной демократии, связанный с привлечением трудящихся к управлению (Демократия на производстве, 2001).

В целом существующие теоретические схемы объяснения природы индустриального конфликта представлены четырьмя концепциями: унитарной, плюралистской, радикально плюралистской и марксистской (табл. 5.5).

Для приверженцев унитарной концепции — «унитариев» характерна склонность к социально-психологическому объяснению природы индустриального конфликта, согласно которому его сущность обусловлена, в первую очередь, иррациональными отклонениями в сознании и поведении наемных работников. «Унитарии» видят в

**Теоретические схемы объяснения природы
индустриального конфликта**

Теоретические концепции природы индустриального конфликта	Основные положения концепций и предлагаемые способы разрешения индустриального конфликта
Унитарная	Индустриальный конфликт имеет <i>социально-психологическую</i> природу. Может быть разрешен только с помощью репрессивных мер
Плюралистская	Индустриальный конфликт имеет <i>экономическую</i> природу. Возможность и способы его разрешения связаны с тем социально-организационным уровнем, на котором он имеет место. На уровне трудовой организации он разрешим с помощью профессионального менеджмента. На уровне социума разрешение индустриального конфликта требует его рассматривать в качестве элемента более широкой системы общественных отношений
Радикально плюралистская	Индустриальный конфликт имеет <i>политическую</i> природу. В основе его лежит фундаментальное неравенство власти и преимуществ, располагаемых сторонами индустриальных отношений. Средство его разрешения – институционализация, заключающаяся в соблюдении гражданских прав и расширении пространства равенства возможностей наемных работников
Марксистская	Индустриальный конфликт имеет <i>социально-классовую</i> природу: он коренится в принципиальных различиях социальных и экономических интересов классов наемных работников и собственников средств производства. Единственно возможный способ его разрешения – установление власти трудящихся и ликвидация частной собственности на средства производства

фирме однородную социальную общность, члены которой обладают общими интересами и ценностями, что создает основу для высокого потенциала гармоничных отношений между ними независимо от того, какую работу они выполняют и какие должности занимают.

«Плюралисты», как правило, придерживающиеся взглядов М. Вебера на экономическую природу индустриального конфликта, разграничивают объяснения, касающиеся трудовых отношений *внутри организации* и те, которые характерны для *макроуровня*, оценивая первую ситуацию как поддающуюся разрешению. Деятельность фирмы связана с работой множества подразделений внутри нее и взаимодействием конкурирующих интересов как в отдельно взятых группах менеджмента и остальных категорий персонала, так и между ними. Различные стороны внутрифирменных отношений на самом

деле объективно оказываются заинтересованными в сотрудничестве, поскольку, работая вместе, они могут достигать более высоких результатов, извлекая из сотрудничества обоюдную пользу. Таким образом, действительно неразрешимый индустриальный конфликт возникает за пределами трудовых организаций, в рамках более широких социальных отношений.

К числу плюралистов относятся приверженцы известной *концепции человеческих отношений* в менеджменте. Согласно данной концепции конфликт между менеджерами, представляющими интересы собственников предприятий, и остальным персоналом возникает лишь тогда, когда «индустрия не в состоянии содействовать интегрированию рабочих в некую социально позитивную общность, и что в принципе конфликт между управлением и рабочими не является неизбежным» (Аберкромби, Хилл, Тернер, 1997).

«Радикальные плюралисты» находят причину постоянства конфликтов в фундаментальном неравенстве власти и преимуществ, располагаемых сторонами индустриальных отношений. В частности, известный немецкий социолог Ральф Дарендорф утверждал, что «всегда будет существовать конфликт между теми, кто обладает властью и влиянием, и теми, у кого их нет» (Там же).

Марксистское объяснение причин индустриального конфликта основано на доказательстве коренного различия экономических и социальных интересов класса наемных работников и класса собственников средств производства. Это противоречие, в свою очередь, обусловлено существованием *института частной собственности* на орудия и средства производства, позволяющего собственникам эксплуатировать наемных работников, бесконтрольно присваивая значительную часть создаваемой ими стоимости и распоряжаясь ею согласно собственным корыстным интересам (Аберкромби, Хилл, Тернер, 1997. С. 115).

Способ объяснения природы индустриального конфликта обусловливает характер соответствующих рецептов относительно путей и практических шагов по его разрешению как со стороны наемных работников, так и со стороны работодателей.

Первый путь, отвечающий логике унитариев, — подавление или административное принуждение недовольной части наемных работников. *Второй* путь, соответствующий представлениям плюралистов — поиск более эффективных форм социальной организации труда внутри фирмы. *Третий* путь, путь радикальных плюралистов, — непрерывные усилия и борьба, направленная на создание *общих* социальных условий, обеспечивающих эффективный контроль властных структур. *Четвертый* путь, опробованный в СССР и в странах его политических союзников, и не приведший к желаемому результату, — революционное, насильственное установление «власти трудящихся», ос-

нованной на формально общественной собственности на орудия и средства производства.

Социокультурный подход к исследованию трудовых отношений. Сущность социокультурного подхода к исследованию трудовых отношений заключается в том, что предметом анализа выступает ценностный аспект данных отношений. Это означает, что трудовые отношения рассматриваются исследователем в контексте социокультурных изменений, претерпеваемых обществом в определенный период времени. Интересная попытка применения такого подхода к пониманию и изучению трудовых отношений представлена в монографии «Трудовые отношения на новом частном предприятии» (Трудовые отношения..., 2000), в которой анализируются социокультурные изменения в сфере труда, происходившие в России в 1990-е годы в ходе приватизации промышленных предприятий. Согласно результатам исследований и выводам А.Л. Темницкого, научного редактора и одного из авторов монографии, эти изменения проявились во взаимодействии элементов «советского» и «постсоветского» в трудовом сознании и поведении работников (Там же. С. 15–18). Особенность социальных процессов в сфере труда, присущая тому времени, заключалась в трансформации стандартов трудового сознания и поведения работников, сформировавшихся на советских предприятиях, функционирующих на основе единого государственного плана производства, централизованного снабжения исходными материалами, распределения изготовленной продукции и жесткого административного контроля. Главным фактором трансформации стала смена собственника и резкое понижение социального статуса работника, внезапно превратившегося из государственного служащего (обладавшего надежными социальными гарантиями) в «свободного» наемного работника (с минимумом социальных гарантий), зависящего от колебаний рынка труда и доброй воли частного работодателя — собственника средств производства. В качестве индикаторов трудовых отношений советского и постсоветского типов предлагается использовать, соответственно: 1) институциональный коллективизм, государственный патернализм, одномерную и гарантированную занятость и 2) экономический индивидуализм, социальное партнерство и многомерную и негарантированную занятость (табл. 5.6).

Таблица 5.6

Основные социокультурные черты трудовых отношений

Советского типа	Постсоветского типа
Институциональный коллективизм	Экономический индивидуализм
Государственный патернализм	Социальное партнерство
Одномерная и гарантированная занятость	Многомерная и негарантированная занятость

Поскольку объектом исследования трансформации трудовых отношений является *микроуровень* предприятия, постольку возникает трудность, связанная с тем, как на данном уровне отразить взаимосвязь «советского» и «постсоветского» при рассмотрении трудовых отношений. Имеющийся ранее опыт использования социокультурного подхода связан с исследованиями на *макроуровне*, идейную основу которых составляют работы известных классиков социологии М. Вебера, В. Зомбарта, Ф. Тенниса, П. Сорокина, философа О. Шпенглера. «В трансформирующемся российском обществе обращение к социокультурной парадигме, прежде всего, связано со столкновением двух культур: прозападной и просоветской. Активное заимствование западных образцов социального поведения (ценностей рынка, прибыли, либеральных свобод) вошло в конфликтное соприкосновение с традиционными российскими, прежде всего, советскими ценностями (социальности, справедливости, коллективизма)» (Трудовые отношения..., 2000. С. 94–96). Вместе с тем исследования трудовых отношений на новом частном предприятии не дают однозначного подтверждения этого тезиса. В частности, *соотношение коллективистских и индивидуалистических ориентаций* среди рабочих частного предприятия складывается в пользу «умеренного коллективизма». При этом конструктивной основой «формирования трудового коллективизма является индивидуальная ответственность за свою работу». В *соотношении государственного патернализма и социального партнерства* изменения состоят в том, что на смену государственному патернализму пришло не «социальное партнерство», а локальный патернализм владельца и администрации. «Патернализм остается не только ведущим принципом в отношениях руководства-подчинения, но и является притягательным принципом для большинства рабочих частного предприятия... Партнерские ориентации на отношения с руководством не являются характерными для рабочих частного предприятия». Что касается *соотношения одномерной и гарантированной занятости и многомерной и негарантированной занятости*, то здесь отмечена высокая ориентация на вторичную занятость, обусловленная «стремлением укрепить свое положение в нестабильных условиях труда и занятости...желанием вырваться из оков патернализма... Установлено, что более высокий уровень притязаний к работе и жизни в целом, независимость и критичность в оценках элементов производственной ситуации и отношений с руководством, уверенность в своих силах — качества, присущие рабочим — «партнерам», находят... наиболее полное выражение у рабочих, имеющих вторичную занятость» (Семигин, 1996).

Из старой и новой истории трудовых отношений в России

1905 г. — I Всероссийская конференция профсоюзов.

1906 г. — Первое законодательное оформление прав профсоюзов: издание правительством царской России «Временных правил о профсоюзных обществах».

1909 г. — *Екатеринбург*. По примеру рабочих Нижне-Исетского завода, рабочие Катавских заводов князей Белосельских-Белозерских обратились к владельцам с предложением отдать им в аренду для эксплуатации на артельных началах закрытые в июне 1908 г. два железодельных завода. Владельцы склонны к соглашению. Идут переговоры. В случае соглашения, некоторые земства обещают рабочим поддержку. (*Газета «Русское слово», 1909. 10 декабря*)

1918 г. — Организационное оформление профсоюзного движения в советской России: I Всероссийский съезд профсоюзов.

1919–1929 гг. — Оформление подчинения деятельности профсоюзных организаций органам политического управления СССР путем принятия ряда специальных, посвященных деятельности профсоюзов, решений съездов Коммунистической партии.

1927 г. — Постановление Центрального исполнительного комитета СССР (ЦИК) и Совета народных комиссаров СССР (СНК) учреждено звание «Герой Труда». Этой награды удостоивались рабочие или служащие, проработавшие не менее 35 лет, за заслуги в области производства, научной деятельности, государственной или общественной службы.

1938 г. — Взамен звания «Герой Труда» учреждается новое звание «Герой Социалистического Труда».

1983 г. — Принятие ВС СССР «Закона о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями».

1988 г. — Выход Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О порядке избрания Советов трудовых коллективов и проведения выборов руководителей предприятий (объединений)».

1989 г. — Образование межотраслевого профсоюза союза СОЦПРОФ; оформление Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР).

1991 г. *Последние месяцы существования СССР* с принятием законов «О собственности в Российской Федерации» и «О предприятиях и предпринимательской деятельности в РСФСР» официально узаконены частная собственность и предпринимательство. В них впервые введено понятие «предпринимательство», определены его организационно-правовые формы, включая предприятие частной собственности, и признано равенство этих форм.

1991–1992 гг. Возникновение отраслевых и региональных профсоюзов. Упразднение звания «Герой социалистического труда» вместе с упразднением наградной системы СССР.

В середине 1990-х (согласно данным социологических опросов) авторитарный стиль управления практиковался на 61% предприятий.

При этом на 7% из них — «абсолютно авторитарный (диктаторский) стиль», предполагавший единоличное принятие решений директором практически без консультаций с другими работниками предприятия. На 54% предприятий к обсуждению решения, принимаемого единолично директором, допускалась узкая группа лиц, мнение которых практически не учитывалось. Лишь на 5% предприятий социологи зафиксировали демократическую практику принятия решений с участием представительного круга лиц руководителей подразделений и представителей трудового коллектива (*Кляйнер Г.* Механизм принятия экономических решений и стратегическое планирование на предприятиях // Вопросы экономики, 1998. № 9. С. 58—61).

В 1998 г. Государственной Думой принято постановление (ГД ФС РФ от 02.07.1998 № 2739-П) «*О проекте Федерального закона “О трудовых коллективах”*», согласно которому данный закон был принят в первом чтении. Второго и третьего чтения не состоялось. Закон до настоящего времени не принят.

19 июля 1998 г. принят Федеральный закон № 115-ФЗ «*Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)*», устанавливающий новую организационно-правовую форму предпринимательской деятельности в виде акционерного общества работников предприятия.

В 2001 г. Принят новый «Трудовой кодекс», придавший официальный статус институту социального партнерства (Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда).

В 2004 г. В рамках административной реформы ликвидировано Министерство труда и социального развития. Новое ведомство, отвечающее за вопросы регулирования трудовых отношений и защиты социальных прав наемных работников, получило статус *департамента* в новом Министерстве здравоохранения и социальной защиты.

2006 г. Глава ФНПР (Федерации независимых профсоюзов России) Михаил Шмаков на встрече представителей профсоюзов с тогда премьер-министром Владимиром Путиным сказал, что: «Нужно восстановить в системе министерств министерство труда». Он предложил передать в ведение этого ведомства все вопросы, связанные с охраной труда и повышением уровня жизни, а также вопросы трудовой миграции, забрав их из ведения Минздравсоцразвития и Федеральной миграционной службы («РИА Новости», 2010. 2 июня).

27 мая 2011 г., возможно, станет исторической вехой в развитии трудовых отношений в России, связанной с появлением нового объединения профсоюзов — Конфедерации труда России, собравшей в свои ряды 2 млн человек.

31 октября 2011 г. в Государственной думе состоялся инициированный фракцией КПрФ «круглый стол» на тему «*Совершенствование законодательства Российской Федерации по обеспечению организации и функционирования народных предприятий и коллективных хозяйств*».

В нем приняли участие руководители народных предприятий, депутаты Госдумы, региональных органов власти и местного самоуп-

равления, представители государственных структур, общественных организаций, ученые. Перед началом мероприятия участникам «круглого стола» был продемонстрирован фильм «Защитник земли русской», посвященный деятельности успешных народных предприятий в России. По итогам «круглого стола» принят пакет рекомендаций, направленный Президенту, Председателю правительства, членам Совета Федерации и депутатам Государственной думы (Источник: <http://gazeta-pravda.ru/content/view/9473> 10.11.2011, Владимир Дектерев).

19 декабря 2011 г. Согласно данным газеты «Коммерсантъ» (№ 237, 2011 г. от 19 декабря) «Работодатели не оставляют попытки коренного реформирования Трудового кодекса. Спустя год после громкой инициативы Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) внести поправки в трудовое законодательство, Комитет РСПП по рынку труда, который возглавляет Михаил Прохоров, представил проект концепции нового Трудового кодекса, окончательный вариант которой должен появиться к апрелю 2012 г. (не появился — К.О.) Профсоюзы заявляют, что новый Трудовой кодекс с озвученными год назад «завиральными идеями» не пройдет.

2 февраля 2012 г. Уральские профсоюзы и представители заводов создали межрегиональное общественно-политическое движение

«В защиту человека труда». (По сообщению агентства «Интерфакс»).

21 мая 2012 г. Воссоздано Министерство труда с новым названием. Из Указа Президента РФ от № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти»: «...Преобразовать Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации в Министерство здравоохранения Российской Федерации и Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.»¹

22 августа 2012 г. На конференции движения «В защиту человека труда» Полпред Президента России в Уральском федеральном округе (УрФО) И. Холманских, он же организатор и лидер данного движения, предложил восстановить почетное звание «Герой труда». На той же конференции господин Холманских подверг критику партию «Единая Россия»: мол, «в силу своей элитарности она не отражает во всей полноте интересы трудящихся России».

29 марта 2013 г. — Указ Президента РФ № 294 «Об установлении звания “Герой труда Российской Федерации”».

¹ «Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, включая негосударственное пенсионное обеспечение, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (кроме вопросов оплаты труда),

Комментарий секретаря ФНПР А. Шершукова: «Представители профсоюзного движения призывали к возрождению звания “Герой труда” уже несколько лет» (rg.ru > 2013/03/29).

По мнению специалистов, на базе движения «В защиту человека труда» будет создаваться «Рабочая партия России». Этого не исключают и главы регионов, входящих в данный федеральный округ.

(Аргументы недели, 2012. № 33 (325), четверг 30 августа)

ЛИТЕРАТУРА

1. *Шепаньский Ян*. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.
2. Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное: Сб. статей под ред. проф. В.А. Ядова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
3. *Патаракин Е.Д.* Социальное взаимодействие и сетевое обучение. М.: Современные технологии в образовании и культуре, 2009.
4. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер с англ. М.: Дело, 1992.
5. Трудовые отношения на новом частном предприятии: социологический анализ данных трех исследований / Отв. ред. А.Л. Темницкий). М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.
6. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. М.: Юридическая литература: Администрации Президента РФ, 1993.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ВЦУЖ, 2002.
8. *Ньюстрем Дж.В., Дэвис К.* Организационное поведение / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2000.
9. *Бессокирная Г.П.* Динамика ценности и мотивов труда (2000–2007 гг.) // Экономическая социология, 2010. № 2.
10. *Радаев В.В.* Экономическая социология. М.: Аспект-Пресс, 1997.
11. *Джери Д., Джери Дж.* Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 1, 2.
12. *Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С.* Социологический словарь; Пер. с англ. под ред. С.А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997.
13. Классики менеджмента. / Под ред. М. Уорнера / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001.
14. Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. М.: Наука, 2001.
15. *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996.

социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной экспертизы, а также по управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в установленной сфере деятельности».

(Из постановления Правительства РФ от 31 мая 2012 г. № 535 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации»)

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ДИСКУССИИ

1. Дайте определение социального отношения.
2. Чем социальное отношение отличается от взаимодействия?
3. Какие виды социальной зависимости вы знаете?
4. В чем состоит особенность трудовых отношений?
5. Из каких элементов состоит система трудовых отношений?
6. Что означает понятие «нормированная функция»?
7. Что составляет предмет трудовых отношений?
8. Назовите основные показатели качества трудовой жизни.
9. Какие характеристики работы составляют условия найма?
10. Какие средства используются для регулирования трудовых отношений?
11. Как связаны между собой трудовые и индустриальные отношения?
12. Может ли быть государство субъектом трудовых отношений? Ответ аргументируйте.
13. От чего зависит устойчивость трудовых отношений?
14. Назовите и раскройте кратко суть основных концепций трудового конфликта.
15. Укажите различия формальных и неформальных норм регулирования трудовых отношений.
16. В чем заключаются особенности социокультурного подхода к исследованию трудовых отношений?
17. Назовите социокультурные черты трудовых отношений советского и постсоветского типов.
18. Дайте характеристику трудовых отношений в современной России и в организации, где работаете (если работаете) вы или ваши знакомые и родственники, пользуясь материалами настоящей главы.



5.7. ТРУДОВЫЕ ИНСТИТУТЫ



5.8. ТРУДОВОЙ КОНТРОЛЬ

5.9. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Понятие социальной организации. *Понятие социальной организации труда выступает в качестве производного от более широкого понятия социальной организации.* Последнее, в свою очередь, является одним из ключевых понятий *теории социальной связи*, в которой оно используется как одна из важнейших характеристик социальных общностей, обозначающая всеобъемлющую систему отношений, обеспечивающих совместную жизнь их участников. Понятие социальной организации означает сложившуюся в той или иной социальной общности систему «способов (образцов) деятельности индивидов, подгрупп и институтов, средств социального контроля, социальных ролей и

систем ценностей, которые обеспечивают совместную жизнь членов общности, гармонизируют их стремления и действия, устанавливают допустимые способы удовлетворения потребностей, разрешают проблемы и конфликты, возникающие в ходе совместной жизни, — словом, обеспечивают порядок социальной жизни» (Щепаньский, 1999. С. 110—111). Составные элементы социальной организации общности (рис. 5.8) существуют не только как особые феномены коллективного сознания. Они непрерывно воспроизводятся в социальных контактах, действиях и поступках членов данной общности, имеющих практические последствия. Благодаря социальной организации каждый человек, считаясь с законами и обычаями, сотрудничая с другими и выполняя функции, необходимые другим, может удовлетворять свои потребности. «Именно это функционирование целых общностей упорядоченным образом называется их организацией» (Там же).



Рис. 5.8. Составные элементы социальной организации общности

Разрушение социальной организации общности, вызванное распадом ее элементов, ведет к неизбежной деградации и исчезновению самой общности как определенной социальной целостности. Что не означает физической гибели составлявших ее (участвовавших в ней) субъектов социальных действий и других форм социальной связи. Они могут либо занять иные социальные ниши и позиции, освоить новые роли в иных социальных общностях (с иными ценностями, социальными нормами, институтами, средствами социального контроля и ролями), возникающих или уже существующих на базе другой культуры, либо превратиться (на время или до конца своих дней) в маргиналов, лишенных определенного социального качества.

Формы социальной организации труда. *Социальная организация труда* представляет собой высшую и наиболее сложную форму социальной связи между субъектами трудовой деятельности, складывающуюся на основе ее более простых форм, рассмотренных выше, и функционирующую путем их непрерывного возникновения, воспроизводства, обновления и разрыва. Социальная организация труда существует в двух основных взаимосвязанных формах:

1) в форме социальной организации труда в рамках предприятия как социальной организации трудовой общности предприятия или коллективного труда;

2) в форме социальной организации труда в масштабах общества как организация общественного труда (рис. 5.9).



Рис. 5.9. Основные формы социальной организации труда

В обоих случаях в качестве основы социальной организации труда выступает система разделения и кооперирования трудовой деятельности, отвечающая основным потребностям, целям, задачам и функциям соответствующих социальных общностей.

Социальная организация труда на предприятии. Социальные общности, создаваемые и складывающиеся на основе совместного труда, образуют *трудовые социальные общности*. Смысл их существования заключается в многократном и непрерывном соединении индивидуальных и групповых усилий их участников с целью удовлетворения личных потребностей посредством обмена результата совместного труда (в виде продукции предприятия) на средства удовлетворения данных потребностей.

Завод или фирма, где люди работают, — своего рода инструмент, с помощью которого они удовлетворяют свои потребности и который как всякий полезный и нужный предмет представляет для них безусловную, хотя не всегда поддающуюся индивидуальному пониманию и измерению ценность. Речь идет не о здании или помещении, рабочем месте, средствах труда или других сторонах конкретного места работы. В данном контексте особый интерес и познавательное значение представляет интегральная совокупность социальных связей между работниками, образующая устойчивую социальную организацию их трудовой общности или *социальную организацию труда на данном предприятии*.

Для социолога любое предприятие, независимо от того, какую продукцию оно производит, и к какой отрасли принадлежит, — это, прежде всего, работающие на нем конкретные, не похожие друг на друга по своим социальным качествам люди, вместе составляющие определенную *социальную общность*. Данная общность называется *трудовой*, поскольку основой ее существования является совместный труд. Безликая совокупность работников предприятия, определяемая как *штатный состав*, или *персонал*, далеко не всегда тождественна *трудовому коллективу* — *социальному целому*, способному к социаль-

но ответственному выполнению задач, которые данное предприятие должно решать как субъект экономической жизни. Эта способность зависит от особого социального качества, называемого *социальной организацией*, которое, в принципе, может быть различным: высоким, средним или низким.

Отличительная особенность социальной организации труда в рамках предприятия заключается в опоре на межличностные социальные связи, имеющие, с одной стороны, прямой, непосредственный характер, а с другой — опосредованные официальными и неофициальными трудовыми позициями и ролями (выполняемыми каждым сотрудником, без исключения), диктуемыми системой разделения и кооперирования трудовых функций.

Функционирование социальных общностей предприятий заключается в многократном и непрерывно возобновляемом соединении индивидуальных и групповых усилий участников данных общностей с целью удовлетворения личных потребностей путем обмена результата совместного труда (в виде продукции предприятия) на средства удовлетворения данных потребностей.

Социальная организация общности сотрудников данного предприятия представляет собой органическую интеграцию рассмотренных выше форм социальной связи — контактов, социальных действий, взаимодействий, отношений, институтов и форм социального контроля — отличающихся собственными значениями характеристик (параметров), обусловленными производственно-технологическими, экономическими и социокультурными свойствами этого предприятия. Социальная организация трудовой общности сотрудников предприятия складывается, функционирует и воспроизводится благодаря стремлению ее сотрудников к удовлетворению собственных потребностей, определенным жизненным целям и ценностям и вытекающим из них социальным действиям (рис. 5.10).

Составные элементы социальной организации общности предприятия возникают и функционируют на почве *формальной системы разделения труда* внутри предприятия, которая предполагает строгое распределение работ и заданий между функциональными группами работников (звеньями формальной организационной структуры), а также персональное закрепление служебных *обязанностей, прав и ответственности* за отдельными работниками — участниками этих групп.

Не меньшее значение для формирования социальной организации общности предприятия имеет *кооперация* труда — соединение трудовых усилий работников, распределенных по структурным подразделениям, рабочим местам и должностным позициям. Кооперация труда характеризуется двумя тесно взаимосвязанными гранями: *технологической* (объективной) — принуждающей к определенному

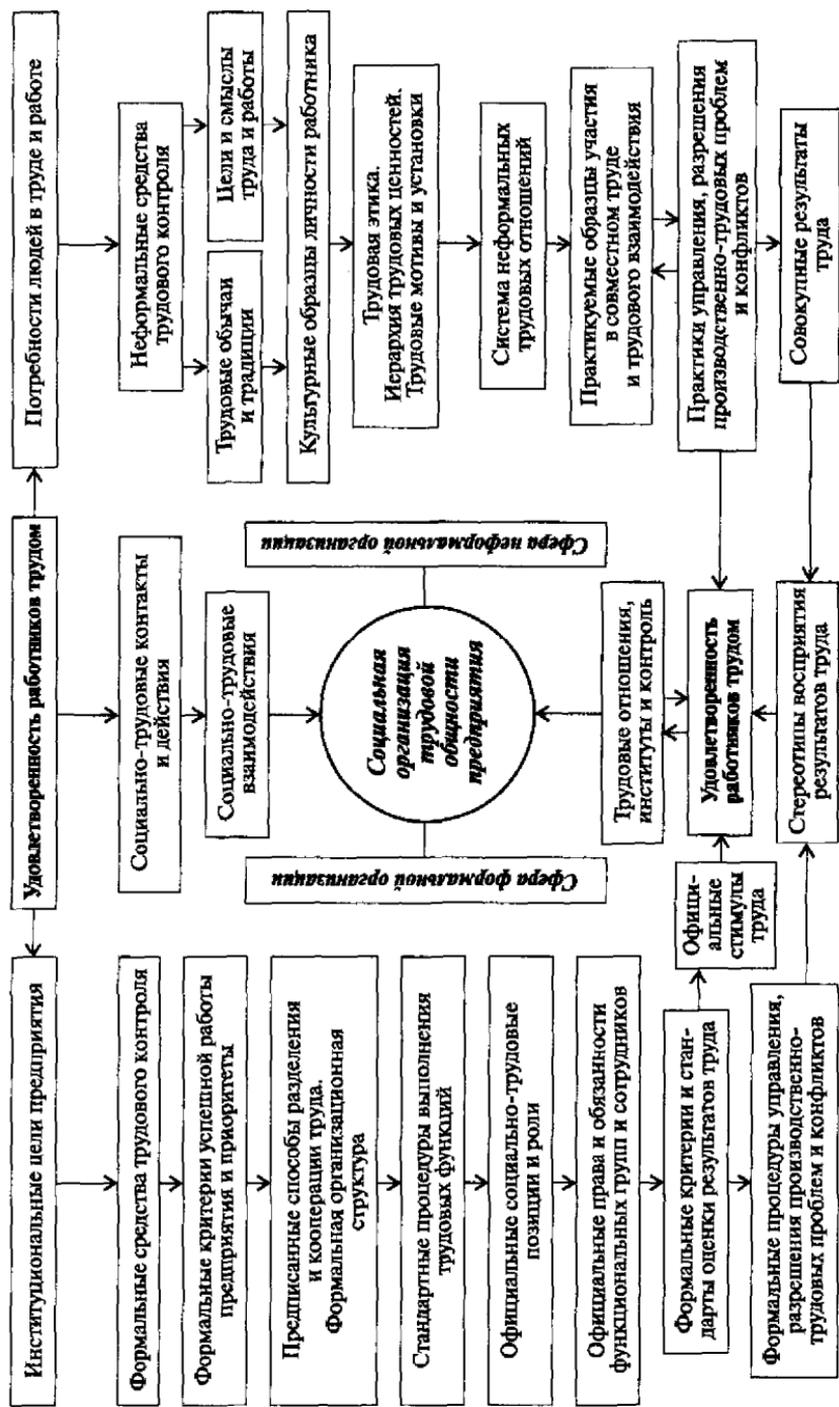


Рис. 5.10. Социальная организация труда работников предприятия

ритму и последовательности работ, обусловленной специфическими свойствами данного производства, и *социальной* (субъективной). Последняя потенциально предполагает свободу действий, зависит от социальных характеристик данного социума и свойств работников, определяет степень сознательности, ответственности и добровольности индивидуальных и коллективных трудовых усилий. Разделение и кооперация труда сотрудников предприятия — двуединая социальная проблема и практическая задача, с решением которой связаны основные трудности и успехи эффективного менеджмента, призванного обеспечивать достижение производственно-экономических целей и способности предприятия к выживанию в конкурентной среде.

Социальная организация труда в рамках предприятия состоит также из осознаваемых *целей и смыслов* работы, совокупности взаимосвязанных *социальных позиций и ролей*, исполняемых сотрудниками с помощью принятых *образцов трудового поведения*, усвоенных способов выполнения служебных обязанностей и рабочих заданий, стандартов коллективной работы и производственной деятельности, стилей взаимодействия структурно-функциональных подразделений (отделов, цехов, участков, бригад, лабораторий, департаментов и т.п.). Важными, а в ряде случаев — решающими элементами социальной организации труда в рамках предприятий служат принятые здесь *стили и шаблоны* лидерства.

К числу элементов социальной организации труда предприятия относятся также выработанная в процессе совместной деятельности система приоритетов, порядок рабочих взаимодействий в процессе производства, технологические нормативы, каналы коммуникаций, правила деловой этики и нормы трудовой морали, мотивы трудовых усилий, принятые способы реагирования на нарушения трудовой дисциплины и другие виды отклоняющегося организационного поведения. Благодаря слаженному действию названных элементов, обеспечивается конструктивное разрешение проблем и конфликтов между отдельными работниками, их формальными и неформальными группами, создаются условия для удовлетворения их потребностей и, как следствие, становится возможной успешная коллективная деятельность, подчиненная общей задаче предприятия. В итоге большинство работников предприятия имеют возможность получать средства и возможности удовлетворения своих основных потребностей в соответствии со стандартами, принятыми в данном широком социуме.

Этой же цели могут служить локальные нормативные акты, организационные стандарты, определяющие тип и конфигурацию организационной структуры управления, состав основных функций (направлений работы) и их исполнителей, регламенты деятельности структурно-функциональных групп, руководителей и исполнителей,

схемы функциональных взаимосвязей и обмена документами в системе управления. Функционирование системы локальных стандартов деятельности структурно-функциональных элементов предприятия создает условия, необходимые для нормальной работы предприятия как автономной производственной единицы и самостоятельного субъекта хозяйственной деятельности. Однако не только благодаря формализации требований и административного контроля обеспечивается нормальная, продуктивная работа предприятия. Позитивные результаты работы предприятия зависят от личного и группового восприятия и глубины усвоения официальных требований администрации, превращения их в собственные императивы трудового поведения, которые создаются и воспроизводятся сами собой, спонтанно, в процессе саморегулируемых межличностных коммуникаций, незапланированно сопровождающих процесс совместного решения производственных задач.

К числу регуляторов, интегрированных в социальную организацию общности предприятия, относятся также система формальных и неформальных статусов, официальные и неофициальные критерии оценки качества работы и других аспектов трудового поведения работников, коллег, руководителей и подчиненных, неформальные нормы поведения и санкции, традиции и обычаи, знаки одобрения и неодобрения, символы успеха и неудачи.

Трудовой коллектив. В социологической литературе *трудовой коллектив* традиционно рассматривается в качестве формы социальной организации труда в рамках отдельно взятого предприятия, фирмы или компании (Башмаков, 1999. С. 150). В этом случае предмет социологии труда ограничивается в основном рамками социальных процессов, относящихся к социальной сфере предприятия (Дикарева, Мирская, 1989. С. 201–300), а понятие социальной организации предприятия трактуется как объединение (социальная общность) работников предприятия (Там же. С. 202).

В то же время в системе трудовых отношений и социальной организации общественного труда значительная роль принадлежит массовым организациям наемных работников, объединенных в отраслевые, региональные и общенациональные профессиональные союзы, политическим партиям, международным объединениям, защищающим интересы трудящегося населения. Вместе с тем очевидно, что было бы неправильно приуменьшать роль и значение трудовых общностей предприятий и организаций как субъектов трудовых отношений, оказывающих существенное влияние на ход общественной жизни в целом. Опыт многих стран и России пореформенных лет свидетельствует, что *трудовые коллективы*, понимаемые как сплоченные социальные общности, способные к солидарным действиям не только внутри компании, но и за ее пределами, при

отстаивании общенациональных интересов наемных работников, являются активным элементом социальной организации общества, проявляющим себя не только в сфере экономики, но и политики. В связи с этим тема трудовых коллективов закономерно относится к числу основных, рассматриваемых в рамках социологии труда.

С начала 1960-х гг. в нашей стране эффективное функционирование трудовых коллективов стало рассматриваться ее руководством в качестве одного из важных факторов общего социального развития, а его обеспечение — как важная социальная задача. В связи с этим в последующий период времени социальным общностям трудовых коллективов (прежде всего промышленных предприятий) уделялось все большее внимание. В последней, «брежневской» редакции Конституции СССР (Конституция СССР, 1977) трудовым коллективам, наряду с коммунистической партией и общественными организациями, была отведена роль особого социального института, обладающего высоким статусом одного из важнейших элементов политической системы государства (Там же. Ст. 8). В развитие этих положений в 1983 г. был принят специальный «Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». В данном законе формулировались социально привлекательные ценностные ориентиры совместного труда в трудовых коллективах:

- товарищеское сотрудничество и взаимопомощь;
- единство государственных, общественных и личных интересов, ответственность каждого перед коллективом и коллектива за каждого работника;
- приумножение материальных и духовных богатств страны;
- рациональное использование имеющихся ресурсов;
- забота о членах коллектива, улучшении условий их труда, быта и отдыха, развитие самоуправления;
- сознательная дисциплина и высокая организованность в работе, инициатива и активность;
- массовое техническое творчество;
- ускорение научно-технического прогресса;
- рост производительности труда с целью повышения благосостояния народа и всестороннего развития личности и т.п.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1983).

Тем не менее экономическая и политическая практика властных структур, основанная на принципах централизации и сохранении духа административно-командной системы управления экономикой, действующей под руководством КПСС, не смогла обеспечить условия, необходимые для воплощения этих норм и целей в реальную жизнь. В дальнейшем, в годы перестройки (1985–1990) руководство страны во главе с Генеральным секретарем КПСС М.С. Горбачевым пред-

приняло очередную попытку расширения хозяйственной самостоятельности предприятий с помощью предоставления предприятиям больших прав в управлении.

С этой целью был принят Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» (30 июня 1987 г.), а вслед за ним — с целью создания дополнительного социального рычага, позволяющего привести данный закон в действие с помощью трудовых коллективов, — совместное Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР и ВЦСПС (Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов) «О порядке избрания Советов трудовых коллективов и проведении выборов руководителей предприятий (объединений)» от 9 февраля 1988 г. № 174 (http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_33660.html).

Однако данная мера, по существу, сыграла роль дополнительного удара, способствовавшего разрушению исчерпавшего свои ресурсы социального механизма управления экономикой. Выборы руководителей, формально поднимая правовой и общественный статус социальных общностей предприятий, не способствовали повышению эффективности управления их деятельностью. Демократичный способ назначения руководителей путем их выбора был несовместим с оставшейся без изменений практикой централизованного бюджетного финансирования и распределения материальных ресурсов. Вместе с тем в процессе применения нового закона о предприятии был приобретен известный опыт трудового самоуправления, нуждающийся в осмыслении как социальный эксперимент, поставленный историей. Этот опыт пригодился, когда в 1990-е гг., после глубокого кризиса экономики, вызванного распадом СССР и сопровождавшим его разрывом макроэкономических связей, многие трудовые коллективы промышленных предприятий оказались в тяжелом положении, усугубившемся приватизацией, проведенной в интересах советской номенклатуры, решившей поменять власть на собственность. Неудачной стала попытка принять Закон о трудовых коллективах, соответствующий условиям экономических реформ, предпринятая ГД ФС РФ в июле 1998 г. (Постановление ГД ФС РФ от 02.07.1998 № 2739-II ГД).

Это обстоятельство стало стимулом продолжения солидаризационных процессов, проявившихся в коллективных акциях протеста рабочих против потери работы для одних, нищенских зарплат, не успевавших за ростом потребительских цен, — для других и в невыплате заработка вообще в течение месяцев — для остальных (Богомолов, 2006). Сегодня ясно, что политический смысл рыночных преобразований социальной организации труда заключается в том, чтобы лишить трудовые коллективы роли значимых субъектов не только хозяйственной, но и социальной активности, что в целом

удалось. Об этом говорит попытка «пересадки» на российскую почву западной модели социального партнерства, не дающая пока заметных положительных результатов. Хотя институт социального партнерства, устанавливающий юридический механизм и равенство сторон трудовых отношений (признание их партнерами) между коллективными субъектами, приобрел в России статус законодательной нормы еще в 2001 г., в реальной практике трудовых взаимодействий предпринимателей и наемных работников лишь незначительное число последних стремится использовать возможности защиты своих трудовых прав, предоставленные законом. Наемные работники, не удовлетворенные условиями труда на данном предприятии, предпочитают скорее искать другую работу и увольняться, чем отстаивать свои законные экономические интересы с помощью имеющихся правовых возможностей.

«Анализ показывает, что коллективные договоры и соглашения отражают в основном требования Трудового кодекса, то есть они не выходят за пределы Трудового кодекса. А уровень социальных гарантий и льгот остается минимальным», — сказал Д.А. Медведев на совещании по вопросам улучшения условий труда рабочих. По его словам, такая договорная кампания, охватывающая 92% рабочих, «является формальной... Диалог между работниками и работодателями практически всегда не является равноправным. Притом, что социальное партнерство считается во всех цивилизованных странах самым эффективным механизмом улучшения социального положения рабочих и других профессий тоже... Надо стимулировать работодателей к тому, чтобы они свою социальную ответственность осознавали» (Телеканал НТВ «Новости», 5.04.2011).

Почему так происходит? Получить ответ на этот вопрос можно, ознакомившись с понятием социальной организации общественного труда. Кратко его суть состоит в том, что принятие законодательной, даже юридически безупречной нормы не обязательно влечет за собой соответствующие социальные действия и поведение людей.

Социальная организация общественного труда. Обмен результатами труда трудовых общностей составляет суть социально-экономической жизни современного общества. Очевидно, что ни одно предприятие, каким бы крупным оно ни было, не в состоянии само по себе удовлетворить весь комплекс потребностей членов данного общества. Эта чрезвычайно масштабная и сложная задача может быть решена лишь путем разделения и кооперации трудовых усилий трудовых общностей всех предприятий (производственных единиц), участвующих в создании валового национального продукта. Данное обстоятельство служит объективным основанием и обуславливает необходимость не только производственно-экономической, но и социальной организации труда в масштабах общества — социальной организации общественного труда. Другой аргумент, заставляющий обратиться

к понятию социальной организации общественного труда, связан с наличием интересов больших социальных групп работников, не сводимых к интересам даже весьма крупных трудовых общностей предприятий и компаний. Различие потребностей и интересов больших социальных групп работников служит источником социальной энергии, поддерживающей стремление к упорядоченному взаимодействию и созданию порядка, обеспечивающего их удовлетворение на взаимоприемлемых основах. Эта же энергия лежит в основе действий наемных работников.

Социальную организацию общественного труда можно определить как интегральную форму социальной связи между работающими людьми, выступающими в качестве членов различных социальных общностей, складывающихся на основе участия в труде. При этом основная роль принадлежит двум видам общностей:

1) социально-трудовым общностям работников предприятий (трудовых организаций);

2) более широким объединениям, возникающим на основе сходства интересов, обусловленного одинаковым или близким социальным положением в социальной структуре общества; к ним относятся в основном профессиональные объединения, объединения работодателей, а также другие массовые организации и движения, деятельность и цели которых затрагивают интересы трудового населения.

Важное место в системе социальной организации общественного труда занимают социальные связи между государственными организациями, выполняющими законодательные, регулирующие и контрольные функции относительно сферы труда, и названными выше субъектами трудовых отношений. Таким образом, в состав элементов социальной организации общественного труда входят также социальные связи между работниками, работодателями и государством, предметом которых является *совокупность общественных условий труда* (рис. 5.11).

К таким условиям относятся: положение наемных работников в социальной структуре общества; степень общественного признания ценности труда; престиж трудовой деятельности; возможность и мера участия работников в определении критериев распределения национального дохода; соответствие материальных и духовных благ, получаемых в форме вознаграждения за труд, его затратам. Сюда следует добавить также удовлетворение потребности трудоспособного населения в труде и работе как средствах личного развития. Одним из существующих элементов социальной связи в рамках социальной организации общественного труда в промышленно развитых странах является институт социального партнерства, регулирующий взаимодействия между трудовыми общностями работников, государством и предпринимательским сообществом.



Рис. 5.11. Социальная организация общественного труда (упрощенная схема)

Социальная организация общественного труда представляет собой целостную совокупность согласованно функционирующих элементов социально-трудовой связи, обеспечивающую удовлетворение общественной потребности в труде и работе как необходимом условии существования, воспроизводства и развития общества в целом. Социальная организация труда, рассматриваемая в качестве элемента определенной общественной системы, выступает как организация *общественного* труда или труда, совершаемого в масштабах общества. Как социальное явление она проявляется в упорядоченном функционировании и взаимодействии существующей совокупности трудовых общностей, профессиональных и предпринимательских объединений, а также представляющих их интересы политических партий по поводу условий предоставления работы (занятости) и справедливого распределения ее экономических результатов в виде совокупности благ, реально получаемых каждым работником.

Интегрирующим элементом социальной организации общественного труда является действующая в данном социуме система стимулов, мотивов и ценностей, определяющих отношение к труду и трудовое поведение большинства занятого трудом населения.

Эта, идеальная, в сущности, ценностно-мотивационная система является производной от базовых представлений о месте и предназначении человека в мире, смысле человеческой жизни и деятельности, социальной справедливости и трудовой этике, характерных

для данной национальной культуры. Отмеченные представления, составляющие ядро актуальной культуры народа и выступающие в виде мотивов трудовой деятельности и этики работодателя, оказывают существенное влияние на макроэкономические процессы, не всегда осознаваемое субъектами принятия экономических решений и управления общественным производством. В этой связи академик РАН О. Т. Богомолов отмечает, что «реально существующая экономика развивается не только по чисто экономическим законам (курсив наш. — К.О.). На нее влияет господствующее в обществе представление о социальной справедливости. Соблюдение справедливости, несомненно, является одним из факторов успешного экономического развития. От ее соблюдения зависит отношение людей к труду, к средствам производства...» (Богомолов, 2006. С. 15). Речь идет о том, что нарушение принципа справедливости и восприятие трудящимися социальной реальности как устроенной несправедливо формируют негативную трудовую этику, выражающуюся в низкой производительности труда, недоброкачественной продукции, неудовлетворительном качестве услуг. И, напротив, восприятие работниками стимулов труда, предъявляемых работодателем, состава и реального наполнения законодательно установленных норм трудовых отношений и гарантий — как справедливых создает благоприятный социальный фон, стимулирующий трудовые усилия, обеспечивающие достижение высоких экономических результатов как на корпоративном, так и национальном уровне.

В пользу решающего влияния культуры на характер трудового поведения населения говорят заметные различия между экономически развитыми странами в составе и характере применяемых ими средств правового регулирования трудовых отношений. При всей очевидности этих различий все страны одинаковы в том, что используют рыночный механизм регулирования экономики.

В целом отмеченные различия состоят в степени применения двух групп методов регулирования названных отношений: *авторитарных* и *автономных* (децентрализованных). К *первой группе* относятся законы и подзаконные акты, действующие в общенациональном масштабе, *во второй* — локальные нормативные акты — коллективные договоры, принимаемые на уровне предприятия, отрасли, региона, а также индивидуальные соглашения между работниками и работодателями. (Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: Изд. группа НОРМА — ИНФРА-М, 1998. С. 12). Соотношение между степенью, в которой, с одной стороны, применяются законы, а с другой — коллективные договоры, четко отражает национальную, то есть культурно обусловленную, специфику правового регулирования труда. С нею же связаны направления, в которых данное соотношение изменяется. Например, в странах континентальной Европы (Франции, ФРГ,

Италии, Бельгии) роль ведущего регулятора труда традиционно играло *законодательство*. В то время как в Великобритании (до 1960-х годов) и США (до 1930-х годов) доминировали *коллективные договоры*. В последние десятилетия происходит возрастание роли трудового законодательства в англосаксонских странах и коллективных договоров в большинстве стран континентальной Европы. В целом же наблюдается сближение коллективных договоров и законодательства, проявляющееся в расширении практики заключения трехсторонних соглашений с участием государства, предпринимателей и профсоюзов (Там же. С. 17–18).

В Японии регулирование трудовых отношений отличается значительным преобладанием законодательного метода. Специалисты объясняют данный факт тем, что в этой стране система трудовых отношений формировалась после Второй мировой войны в условиях американской оккупации и по американскому образцу. При этом оккупационные власти рассматривали установление более высокого (по сравнению с довоенным) уровня трудовых гарантий как средство уменьшения конкурентоспособности японских товаров на мировых рынках (Там же. С. 35). В то же время в практике регулирования трудовых отношений сохранилась заметная печать национальной культуры, сложившейся задолго до войны. Например, японская система управления персоналом «позволяет наиболее эффективно использовать труд, который мотивирован не только материальными стимулами» (*Ингеиу О.У. Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее / Под ред. и с предисл. В.А. Спивака. М.: Эксмо, 2007. С. 17*). При этом «японские работники сохраняют независимость в принятии производственных решений на уровне цеха, что невозможно в США, где преобладает «научный менеджмент» и система Форда, отстраняющая рядовых сотрудников от принятия самостоятельных решений в цехе» (Там же. С. 67).

В настоящее время совокупность основных *стимулов труда*, официально предлагаемых российским государством и предпринимательским сообществом работоспособной части общества с целью побудить ее к заинтересованному участию в труде и продуктивной работе, составляют такие *нормативные элементы социально-трудовой политики*, как:

- законодательно установленные сроки начала и прекращения трудовой деятельности;
- минимальный размер заработной платы;
- гарантии занятости;
- требования по охране труда;
- установленные нормы подоходного налога;
- границы рабочего дня и продолжительность отпуска (в том числе по беременности и родам);

- порядок и размеры оплаты рабочих дней, пропущенных по болезни и в связи с уходом за больными членами семьи;
- размеры и порядок установления трудовой пенсии;
- наличие и условия медицинского страхования и оплаты страховых случаев на работе;
- формы компенсации и поощрения трудовых усилий.

В целом совокупность реальных стимулов труда, предъявляемых наемным работникам стороной работодателя, отражает *сегодняшние* представления собственников средств производства (в том числе государственных), выступающих в качестве работодателей, о размерах той доли произведенного национального дохода, которая может быть направлена на удовлетворение комплекса потребностей наемных работников. С другой стороны, она служит индикатором степени *отчуждения труда* в данном обществе.

Официальная система стимулов трудовой активности сформирована исходя из предположения о ее адекватности реальной иерархии трудовых ценностей трудоспособной части данного общества. Вместе с тем очевидно, что она является определенным компромиссом, обусловленным ментальностью и собственными ценностями работодателя, его экономическими возможностями, с одной стороны, и фактическими потребностями, трудовой мотивацией претендентов на трудовую занятость — с другой. Наличие вытекающих отсюда противоположных интересов и целей деятельности выступает в качестве источника социального напряжения, порождающего, в свою очередь, поведенческую активность, выражающуюся в образовании иерархии форм социальной связи, призванных обеспечить их согласование и воспроизведение устойчивого социального порядка, называемого социальной организацией труда.

Социальная организация общности, сложившаяся на данный момент времени, может быть зафиксирована как определенный результат процесса самоорганизации ее участников. Этот результат проявляется как взаимодействие относительно устоявшихся, стандартных, привычных форм социальной связи с непрерывно возникающими новыми, нестандартными формами, порождаемыми субъектами деятельности и ее результатами. Соответственно, *социальную организацию труда следует рассматривать как результат процесса самоорганизации субъектов трудовой деятельности и трудовых отношений, заключающийся в установлении, поддержании и обновлении известных форм социальных связей по поводу совокупных условий труда на данном предприятии, в городе, регионе и обществе в целом* (рис. 5.12).

Действенность перечисленных выше элементов социально-трудовой политики, воспринимаемых в качестве стимулов труда, зависит от соотношения их фактического наполнения, представлений о социальной справедливости и связанной с ними актуальной иерархии

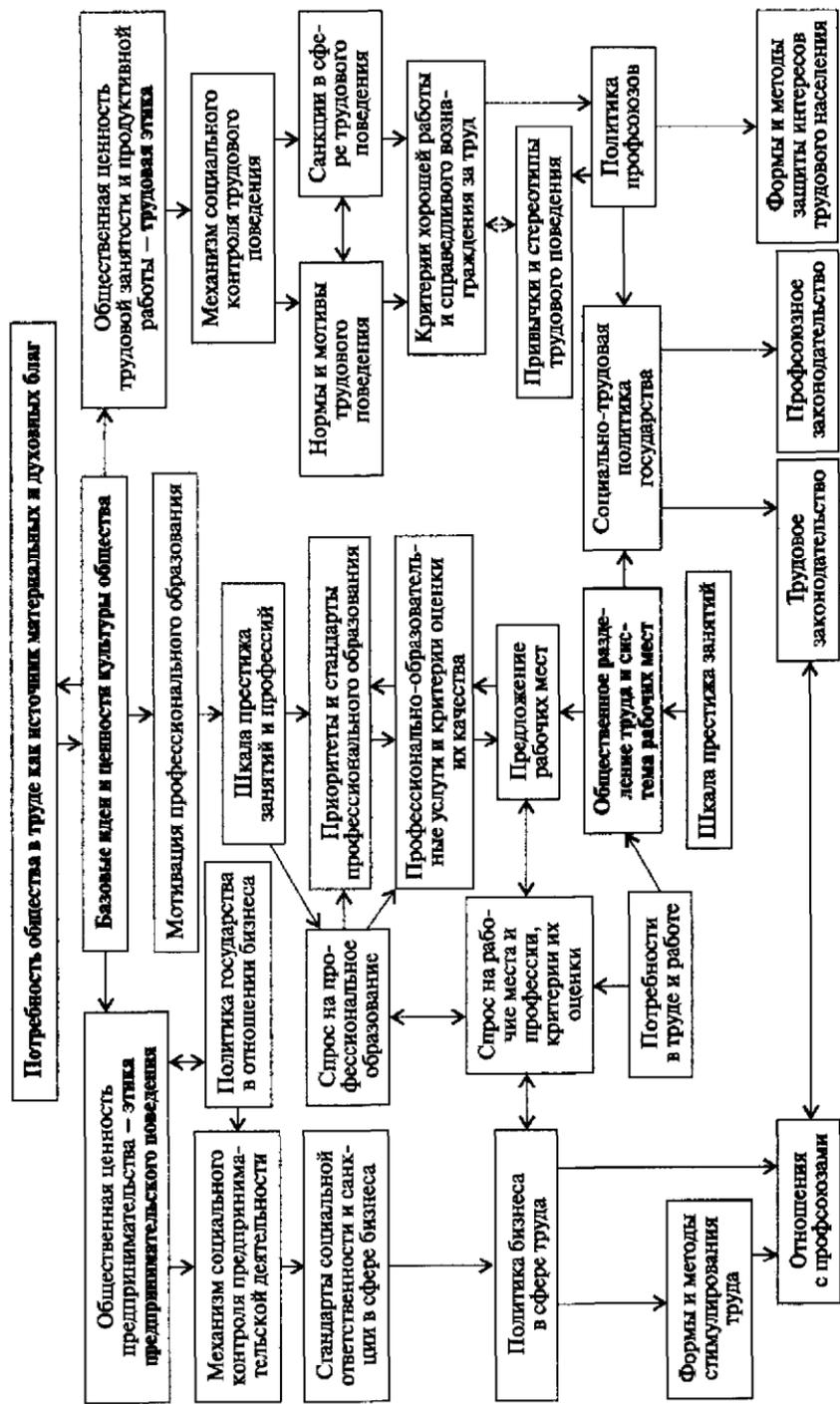


Рис. 5.12. Социальная организация общественного труда

трудовых ценностей и мотивов членов данной социальной общности. Их изучение относится к числу традиционных задач социологии труда. С началом экономических реформ в России эта задача вышла на одно из центральных мест среди направлений социологических исследований труда.

Заключение. Люди, стремясь удовлетворить присущие их природе сходные потребности и преследуя соответствующие цели, «движутся» в социальном пространстве по пересекающимся маршрутам. При встрече они нередко устанавливают между собой социальные связи разного вида и форм. Как простые и быстро преходящие, так и сложные, устойчивые. Как случайные, так и закономерные, диктуемые необходимостью достижения общественно значимых целей, обязательно требующих совместных усилий. Чем значительней (с точки зрения выживания данной социальной общности) цель, тем большие усилия большего числа людей требуются для ее достижения, а также более прочные и, значит, более сложные формы необходимых для этого связей между ними. Социальные *контакты*, спонтанно возникающие на почве общих условий жизни, могут перерасти в социальные *действия* и *взаимодействия*, направленные на изменение этих условий. *Взаимодействия* по поводу общих условий жизни в определенных случаях трансформируются в устойчивые *социальные отношения* с четко обозначенными ролями и нормами, взаимно признаваемыми их участниками. Далее, наличие такой формы, как социальные отношения, позволяет выстраивать еще более сложные формы социальной связи в виде *социальных институтов* — учреждений, обеспечивающих совместную упорядоченную деятельность больших совокупностей людей, выполняющих важные функции, связанные с удовлетворением потребностей значительной части или большинства членов общества. Вместе с универсальной системой норм поведения и санкций институты образуют глобальную *систему социального контроля* поведения членов данного общества. Наконец, все названные элементы социальной связи, взятые в целом, находясь в состоянии непрерывного изменения, обновления и взаимодействия между собой и одновременно сохраняя достаточную для выживания общности степень устойчивости, воспроизводят определенное, стабильно функционирующее целое, подобное живому, функционирующему организму, именуемое *социальной организацией*.

В сфере производства сеть наиболее сложных, устойчивых и закономерно возникающих социальных связей составляет взаимодополняющие социально-трудовые роли, трудовые отношения, институты и способы социального контроля трудового поведения, образующие систему социальной организации труда.

Социальная организация труда выступает в качестве интегральной формы социальной связи между членами социальной общности по

поводу труда и работы и ее совокупных условий. Социальная организация труда не сводится к структуре или определенному порядку трудовых взаимодействий и отношений. Это живая, непрерывно воспроизводимая самими действующими субъектами (агентами, акторами и т.п.) по достаточно строго установленным формальным и неформальным нормам, а также вопреки им (спонтанно) сеть социальных связей разного уровня и форм. Социальная организация труда в силу базовой роли последнего в создании, воспроизводстве и развитии материальных условий общественной жизни определяет качественное своеобразие данного общества. Это своеобразие во многом формируется благодаря функционированию социально-трудовых общностей, свойства которых заслуживают особого рассмотрения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Башмаков В.И. Социология труда: Учебное пособие. М.: ГУУ, 1999.
2. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. М.: Высшая школа, 1989.
3. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик. М.: Политиздат, 1977.
4. Богомолов О.Т. Экономика и общественная среда: Цикл публичных лекций «Академики — студенчеству». М.: Изд-во Гос. университета управления, 2006.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Что означает понятие «социальная организация».
2. Перечислите основные элементы социальной организации общности.
3. Назовите основные формы социальной организации труда.
4. Что дает знакомство с теорией социальной связи для понимания механизма социальной организации труда?
5. Перечислите основные формы социально-трудовых связей.
6. Как связаны между собой понятия «социально-трудовые действия», «трудовые взаимодействия» и «трудовые отношения»?
7. Какое место занимают трудовые отношения в системе социальных связей?
8. Как связаны между собой понятия «трудовые отношения», «трудовые институты» и «трудовой контроль»?
9. Опишите и сравните действие механизмов социального и трудового контроля.
10. В чем состоит различие между социальной организацией труда предприятия и социальной организацией общественного труда?
11. Как соотносятся между собой понятия «трудовой коллектив» и «социальная организация труда»?
12. Сравните роль трудовых коллективов в общественной жизни в СССР и современной России. Желательно с использованием фактов из личного или опыта знакомых и близких людей.
13. Перечислите основные стимулы добросовестного труда.
14. Попытайтесь дать аргументированную характеристику социальной организации труда на современных российских предприятиях и в обществе в целом.



5.10. ХАРАКТЕР, ОТЧУЖДЕНИЕ, ОБОГАЩЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА

Глава 6

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОБЩНОСТИ

Социально-трудовые общности — различные по степени внутренней связанности совокупности работников — представляют собой одно из реальных проявлений общественного разделения труда. Вместе они выступают в качестве важной формы социальной организации общественного труда. В существовании социально-трудовых общностей по-своему отражается разнообразие видов труда, изменяющееся под воздействием научно-технического прогресса и появления новых потребностей. Возникновение социально-трудовых общностей обусловлено тем, что само участие людей в труде служит фактором их социальной дифференциации и образования различного рода социальных совокупностей: множеств, категорий, групп и объединений. Состав и свойства социально-трудовых общностей в решающей степени определяют черты данного общества как социального целого. Социально-трудовые общности складываются на основе социальных множеств и категорий. Поэтому сначала познакомимся с ними.



6.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ МНОЖЕСТВА И КАТЕГОРИИ



6.2. СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЩНОСТИ И ИХ ВИДЫ

6.3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОБЩНОСТИ

Виды и свойства социально-трудовых общностей. Принципиальное отличие социально-трудовых общностей от социально-трудовых категорий состоит в том, что первые обладают субъектностью. Это означает, что социально-трудовая общность при определенных условиях способна выступать в качестве коллективного субъекта различного рода социальных действий, взаимодействий и отношений, обусловленных участием в совместном труде. Это могут быть действия и отношения, не обязательно непосредственно связанные с трудом (производственно-экономические), но и социальные, и политические.

Например, коллективы трудовых организаций, заявившие о своем вступлении в «Народный фронт» (политическую структуру, созданную по инициативе партии «Единая Россия» в июле 2011 г. для поддержки ее позиции на выборах в Государственную Думу и Президента РФ), тем самым выступили в качестве субъекта политической активности.

В зависимости от характера целей деятельности, мотивов, влияния внешних условий объединения и других факторов социально-трудовые общности можно подразделить на пять основных видов:

1) трудовые общности, возникающие на основе непосредственных рабочих взаимодействий в рамках деловых организаций;

2) профессионально-трудовые общности, образующиеся на основе сходства рода трудовой деятельности и вытекающих отсюда интересов;

3) социально-классовые общности, опирающиеся на сходство позиций в сложившейся системе социально-экономических отношений в данном обществе;

4) семейно-трудовые общности, основанные на участии членов семьи в едином производственном процессе;

5) территориально-трудовые общности, существующие на основе разделения и кооперации труда в рамках крупного промышленного или другого функционального объекта, имеющего народнохозяйственное значение (рис. 6.3).

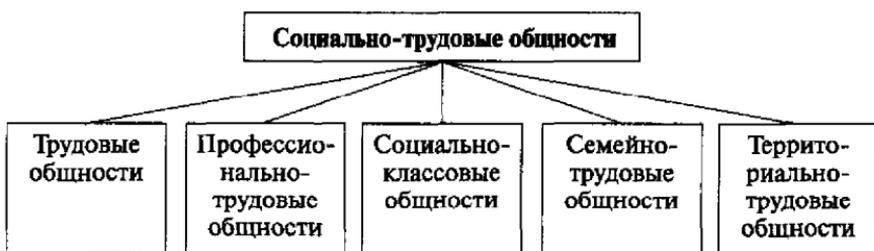


Рис. 6.3. Основные виды социально-трудовых общностей

Трудовые общности состоят из людей, объединенных достаточно прочными связями, складывающимися на основе совместной трудовой деятельности. Иными словами, предметом социальной связи, соединяющей членов трудовых общностей, служит процесс совместной трудовой деятельности, его содержание, результаты и потребление этих результатов. Такого рода общности, согласно социологической классификации (рис. 6.3), принадлежат к разряду целевых групп — социальных общностей, специально создаваемых для достижения определенных целей. В частности, трудовые общности создаются ради целей, которые могут быть достигнуты лишь

совместным трудом двух и более людей, например, для производства определенных товаров или услуг в необходимом объеме. Можно сказать, что трудовые общности — это социальные общности людей, непосредственно участвующих в едином производственном процессе в качестве сотрудников организаций и их структурных единиц.

Принадлежность трудовых общностей к числу целевых групп позволяет сделать выводы относительно их основных свойств, аналогичных свойствам последних. Так, очевидно, что наиболее важной характеристикой любой трудовой общности являются ее цели, их характер и содержание. Цели трудовых общностей по своему характеру являются экономическими, поскольку состоят в производстве известных благ или услуг, предназначенных для потребления.

Другая принципиально важная черта трудовых общностей как целевых групп состоит в том, что их участники — работники — стремятся, прежде всего, к *сходным* целям, которые впоследствии могут стать *общими*. Различие между этими двумя видами целей имеет большое значение в общественной жизни, вообще, но, особенно, для функционирования и развития трудовых общностей. В чем оно заключается? «Общие цели — это цели людей, связанных очень близкими личностными отношениями. Когда эти личностные цели отсутствуют, когда все вместе стремятся к достижению определенной цели, но думают о себе, а не о группе, тогда цели только сходны» (Щепаньский, 1970. С. 153). Очевидно, что в большинстве своем люди, заключающие трудовой договор с организацией, где они хотят работать, преследуют не цели организации, а свои собственные (заработок, общение, карьера, статус и т.п.), хотя, начав трудиться, они вольно или невольно способствуют достижению целей организации, как и остальные ее сотрудники. Другими словами, трудовые общности, будучи целевыми группами, объединяют сотрудников, которых, как правило, кроме сходства целей (работать на данном предприятии или в данной организации) ничего не связывает. Из этого обстоятельства следуют типичные черты, свойственные трудовым общностям:

1) они создают механизмы, обеспечивающие опосредованное сотрудничество участников, «которые не встречаются непосредственно, не интересуются личными чертами других участников, а интересуются последними лишь как реализаторами общих или сходных целей» (Там же);

2) в них преобладают формализованные виды отношений, носящие характер «контракта», обеспечивающие регулирование системы разделения труда;

3) в них создаются способы рабочего взаимодействия и деятельности, нейтрализующие (по возможности максимально) влияние личных черт участников.

Названные свойства трудовых общностей, призванные уменьшить влияние субъективного фактора на общие результаты их работы, имеют обратную, негативную сторону, заключающуюся в дефиците обычного человеческого общения, свойственного общностям, члены которых связаны общими целями, а их поведение регулируется в основном средствами неформального контроля. В трудовых общностях возникает проблема психологического дискомфорта, отрицательно влияющая на показатели продуктивности. Значение этой проблемы для результатов труда персонала и деятельности предприятия было осознано не сразу. Если иметь в виду весь жизненный цикл индустриального общества, то это осознание пришло только на этапе его зрелости, в 1930–50-е гг., после того, как был накоплен значительный опыт управления трудовыми общностями и получены соответствующие научные знания в области промышленной социологии и психологии. Понимание проблемы психологического дискомфорта, являющегося следствием избыточной формализации внутриорганизационных отношений, привело к созданию компенсационных социальных механизмов, широко применяемых в современных трудовых организациях. К числу подобных механизмов компенсации относятся:

- создание системы стимулов, побуждающих людей, стремящихся найти работу, выбирать именно данную организацию; эта задача является одной из стандартных функций службы кадрового менеджмента современной организации, старающейся быть конкурентоспособной на рынке труда;
- развитие внутренних коммуникаций в больших компаниях с целью сокращения разрыва между сходными и общими целями и повышения сплоченности персонала; с этой целью используются следующие формы: внутренняя пресса; интернет-порталы; регулярное информирование персонала о целях и планах компании; проведение общих собраний, конференций; организация совместного досуга и отдыха; технологии формирования команд (*team building*) и др.;
- развитие средств социального контроля трудового поведения путем формирования организационной культуры, адекватной специфике организации, учитывающей профиль деятельности и социальные черты персонала, силу традиций, значение ритуалов, образовательный, социально-демографический, этнический, профессиональный и квалификационный состав сотрудников.

Таким образом, основная роль в деятельности и развитии трудовых общностей принадлежит их формальной организации, проявляющейся в следующих чертах:

1) разделение труда и специализация функций, подчиненные повышению эффективности деятельности;

2) распределение власти и передача прав принятия решений нижестоящим руководящим и контролирующим звеньям, благодаря чему создается иерархия должностей с четко обозначенным объемом прав и обязанностей, включая возможность давать указания другим;

3) наличие отлаженной системы коммуникаций, устанавливающей, кто, когда и кому должен передавать информацию, в какой форме, по каким каналам и какого содержания;

4) наличие системы средств координации действий, обеспечивающей соединение разделенного труда в единый процесс, обеспечивающий достижение организационных целей.

Трудовой коллектив. Трудовые общности могут существенно отличаться друг от друга в зависимости от того, как их участники относятся к труду и работе в данной организации, к их общим результатам. Трудовой коллектив — это особый вид социально зрелой (ответственной) трудовой общности, рационально (с точки зрения институциональных целей совместной трудовой деятельности своих участников) сочетающей формальные и неформальные институты и средства социального контроля поведения работников в рамках производственно-функциональных единиц: бригад, лабораторий, цехов, отделов, филиалов и т.д.

Социология труда изучает критерии и этапы социальной зрелости трудовых общностей, опираясь на социально-психологический принцип *«деятельностного опосредования»*, сформулированный А.С. Макаренко. Это позволяет определить трудовой коллектив как «группу людей, в которой межличностные отношения опосредованы общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности» (Кравченко, 1995. С. 285–286). Для трудового коллектива (как социально зрелой трудовой общности) в качестве «общественно ценного» и «личностно значимого» содержания совместной деятельности выступают общественно полезные ее результаты, в первую очередь такие, как: выпуск доброкачественной продукции; предоставление услуг, отвечающих высоким стандартам качества; бережное отношение к окружающей среде и т.п.

Таким образом, *термин «трудовой коллектив» обозначает особое состояние или социальное качество трудовой общности, соотносимое с общественным признанием и высокой положительной оценкой результатов ее деятельности.* Отсюда следует важный для социальной управленческой практики вывод, состоящий в том, что не каждую трудовую общность правомерно называть трудовым коллективом.

Необходимость избирательного использования данного словосочетания как термина, имеющего четкий социологический смысл,

вытекает из особой и неоднозначной роли, которую в развитии трудовых общностей играет неформальный компонент их социальной организации. Как уже отмечалось, неформальная организация составляет необходимую сторону существования любой целевой группы. При всей важности и необходимости формальной организации, включающей рассмотренные способы компенсации дефицита неформального общения, *деятельность реальных трудовых организаций невозможна без неформальных групп и спонтанно возникающих, незапрограммированных (их создателями) способов деятельности*. Последние «модифицируют» формальную организацию, наполняют дыханием жизни и таким образом делают ее более гибкой и «человечной», зависящей от личностных черт конкретных сотрудников. Именно наличие неформальной составляющей трудовых общностей делает их таковыми. Известно, что всякая трудовая организация (предприятие) замышляется и создается в качестве своего рода инструмента, предназначенного для решения известных задач. На первых порах этот «инструмент» существует в воображении «конструкторов», далее в форме проектной документации, содержащей описание технологических процессов, схемы организационной структуры, документопотоков, должностных инструкций, штатных расписаний и т.п. (Пригожин, 1995). Затем происходит наем персонала и заполнение рабочих мест, обозначенных в штатном расписании, нужными работниками. Но для устойчивой работы трудовой организации этого недостаточно. Приобрести способность выполнять свою главную задачу или функцию организация сможет лишь тогда, когда сформируется ее социальная общность, называемая *трудовым коллективом*, органично сочетающая формальную и неформальную организации. Это означает, что должна сформироваться социальная организация трудовой общности, адекватная ее главной институциональной цели. На что требуется значительное время, исчисляемое, как правило, годами.

Однако *неформальность бывает двоякого свойства*. Выше шла речь о *позитивной* роли неформальных отношений на работе. Противоположная сторона неформальной подсистемы трудовой общности связана с возможностями ее негативного влияния на свою социальную организацию. Дело в том, что функционирование неформальной подсистемы, компенсируя определенным образом, жесткость формальной, не обязательно и не всегда имеет положительную направленность. Нередко неформальные группы, возникающие в трудовых общностях стихийно, естественным путем, под влиянием своих лидеров действуют, исходя из эгоистических корыстных побуждений, противоречащих институциональным целям организации. Это, как правило, ведет к социальной дезорганизации и распаду трудовой общности как целевой группы.

Трудовые организации. Данный термин используется в социологии организаций для изучения технико-организационной стороны функционирования трудовых общностей. Трудовая организация создается для совместного выполнения различных (по целям и содержанию) трудовых функций: производственных, управленческих, распределительных, учебных, лечебных и др. (Пригожин, 1995). Социальную основу трудовой организации образует социальная общность ее работников или трудовая общность, в развитом виде выступающая в форме трудового коллектива. Наряду с социальной общностью работников, необходимыми элементами трудовой организации являются: материально-техническая база, финансовая подсистема, документально-информационная. Кроме того, трудовая организация характеризуется обезличенной, нейтральной по отношению к персональному составу работников системой связей и норм, воплощенной в действующей административно-правовой структуре. Система связей и норм подчинена задаче эффективного выполнения работниками производственных функций. Однако, как было показано выше, это возможно при высоком уровне социальной организации работников, соответствующем понятию трудового коллектива.

Трудовые организации классифицируются по нескольким основаниям:

- 1) по содержанию труда и виду производимой продукции;
- 2) по характеру потребителя продукции или услуги;
- 3) по месту и участию в общественных отношениях.

Соответственно выделяется несколько типов трудовых организаций (Там же). *По первому основанию:* предприятия и учреждения. Задача предприятий заключается в производстве и распределении материальных ценностей и услуг. К их числу относятся производственные, торговые и обслуживающие организации. Деятельность учреждений связана с предоставлением услуг в основном нематериального свойства. К этому типу трудовых организаций относятся образовательные, лечебные, культурные, управленческие, научные и проектные учреждения.

По второму основанию трудовые организации подразделяются: а) на удовлетворяющие потребности каждого человека: производящие материальные предметы потребления (питание, одежду, жилище), обеспечивающие рекреацию (отдых, лечение), производящие предметы духовного потребления (идеи, художественные ценности, знания);

б) осуществляющие социальный контроль (органы надзора), социальное управление (федеральное правительство, правительства субъектов, региональные и местные администрации);

в) выполняющие прямо или косвенно функции социализации (воспитание, образование, информирование).

По третьему основанию выделяются: а) организации, удовлетворяющие потребности других организаций (юридических лиц) и б) организации, удовлетворяющие запросы массовых потребителей. В первом случае предметом взаимодействия и отношений часто служат промежуточные результаты (например, одно предприятие поставляет другому сырье или полуфабрикат). Во втором случае отношения возникают вокруг конечного продукта, являющегося итогом деятельности сети предприятий. Однако потребитель взаимодействует лишь с тем из них, которое ему непосредственно доставляет предмет потребления (Там же).

Приведенная классификация трудовых организаций не исключает сочетания нескольких или выполнения ими других функций, а также возможности построения других классификаций. Следует подчеркнуть, что типология трудовых организаций является непростой задачей, если учитывать их огромное разнообразие и возможность диверсификации деятельности, свойственной крупным компаниям. Ее решение входит в круг проблем, составляющих предмет социологии организаций.

Важный аспект деятельности трудовых организаций заключается в выполнении ими функций, свойственных любой социальной общности как форме общественной жизни. Речь идет о функциях *социализации и социального контроля*. Социализация происходит в процессе участия работников в совместной трудовой деятельности, что требует усвоения ими определенных социальных норм и ценностей общекультурного характера, таких как ответственность за свои действия, уважение к мнению других людей, дисциплина и самоконтроль. Социальный контроль осуществляется с помощью установления определенной системы формальных и неформальных норм, обеспечивающих успешное трудовое взаимодействие и неформальное общение, и соответствующих санкций как негативных и позитивных, формальных и неформальных коллективных реакций на соблюдение или несоблюдение установленных норм.

Деятельность трудовых организаций представляет также интерес с точки зрения их вклада в выполнение *социальных функций труда* как основных направлений воздействия трудовой деятельности на жизнь данного общества, которые подробно будут рассмотрены ниже (гл. 7.1). В частности, помимо функций социализации и социального контроля трудовые организации в рамках деятельности, реализуемой ими в существующей системе разделения и кооперации труда, выполняют *репродуктивные* (воспроизводственные) и *продуктивные* (инновационные) функции. Именно в рамках трудовых организаций осуществляется производство материальных и духовных благ.

Трудовая организация — основной функциональный элемент системы общественного производства. Она удовлетворяет не только

свои основные потребности, вытекающие из ее экономических целей, но и потребности более широких социальных групп, слоев и классов. Будучи членами трудовых организаций, люди получают возможность для удовлетворения потребностей в материальных и духовных благах, в общении и принадлежности к группе, в социальной идентичности, самореализации и социальном развитии, в повышении социального статуса путем профессионального и карьерного роста, приобретая новые профессиональные и общекультурные знания, повышая уровень квалификации. Трудовая организация — это также субъект и объект инновационной деятельности. Создание новых предметов индивидуального и хозяйственного потребления, изделий и технологий различного назначения, их последующее внедрение в производство и тиражирование происходят именно в трудовых организациях и благодаря их деятельности.

Таким образом, создавая условия для изменения своих участников и изменяясь сами благодаря собственной инновационной деятельности, трудовые организации, взятые в совокупности, способствуют реализации всего спектра социальных функций труда: *репродуктивной, продуктивной, стратификационной, интегративной, социализирующей, контролирующей, развивающей и трансформационной.*

Социально-классовые общности. Данные общности, строго говоря, относятся к числу стратификационных общностей, составляющих взаимосвязанную совокупность наиболее крупных структурных элементов социальной организации общества в целом. Вместе с тем принципиально важно, что в основе их образования лежит процесс общественного разделения труда или распределения между членами общества функций, связанных с воспроизводством материальных и духовных основ его жизни. Это обстоятельство позволяет отнести социально-классовые общности в состав социально-трудовых общностей и рассматривать в контексте данной главы.

Исторически первоначальной объективной основой разделения общественного труда выступали личные свойства индивидов и вытекающее из них естественное неравенство физических и умственных способностей членов общности, выражающееся в степени влияния одних на поведение других, в возможности присвоения и распределения между ними материальных и символических условий ее существования и воспроизводства. Сложившаяся таким образом иерархия ролей и статусов (стратификационная система) и соответствующий социальный порядок со временем сами становятся одними из базовых и охраняемых условий существования данной общности. Социальный порядок, свойственный феодальному обществу, предшествующему индустриальному, имел сословный характер.

В императорской (существовавшей до февраля 1917 г.) России официальная стратификационная система, являющаяся частью

социальной организации общества, основывалась (несмотря на присутствие значительных элементов, свойственных индустриальному капитализму) на институте *сословного деления*. Границы между сословиями, принадлежность к которым определялась набором формальных признаков, устанавливались официально и обозначались четко установленным объемом политических, гражданских и экономических прав населения страны с учетом социального происхождения, занятия (источника дохода), вероисповедания и места проживания. В СССР стратификационная система строилась в соответствии с марксистской теорией общественных классов и классовой борьбы как основного двигателя исторического процесса, воплощавшейся в реальной социальной практике и кадровой политике государства. Понятие общественного класса отражает тот факт, что наряду с важными социальными чертами, рассмотренными выше, существуют весьма значимые признаки, характеризующие людей как участников общественного процесса производства и распределения благ, создаваемых трудом. Факт и степень обладания этими признаками выступают в качестве причин *социальной дифференциации* членов общества как элементов социальной макроструктуры, называемых социальными слоями и классами. Состав последних и связи между ними образуют *социально-классовую структуру* общества. Речь идет о таких имеющих первостепенное значение признаках, как:

- владение средствами производства и/или их использование в качестве источника дохода посредством использования наемного труда;
- роль в общественной организации труда (степень участия в принятии решений, касающихся возможности получения и распределения результатов общественного труда);
- размеры получаемой доли общественного богатства и способы его получения.

Согласно данному подходу основными элементами социально-классовой структуры и субъектами социально-классовых отношений в обществе, основанном на частной собственности и рыночной экономике, являются собственники средств производства (эксплуататоры), лица наемного труда (эксплуатируемые) и категория лиц, занимающих промежуточное положение (ни эксплуататоры, ни эксплуатируемые). Чрезмерная простота этой схемы не позволяет учесть фактическое разнообразие признаков социальной дифференциации, разделяющих членов современного общества на разные социальные категории и социальные общности. Это побуждает социологов к конструированию более адекватных моделей, дополняющих исходные критерии социального дистанцирования новыми признаками, дающими более детальную картину, учитывающую внутреннюю социальную неоднородность основных групп.

Модель Райта. Одна из таких моделей предложена Райтом (табл. 5.1). В качестве критериев дифференциации наряду с размерами имеющегося капитала (традиционного актива) он предлагает обладание еще двумя видами активов: «организационными активами» и «активами умения». Организационные активы, проистекающие из управленческой иерархии, связаны с возможностью присвоения прибавочного продукта. Активы умения соотносятся с образованием и обучением. В итоге вместо трех «классовых положений» (классово-подобных групп) исследователь получает двенадцать, что расширяет аналитические и познавательные возможности сбора и анализа эмпирических данных с целью изучения социальных факторов трудового поведения, образа жизни и политических пристрастий.

Таблица 6.1

Модель Райта

Собственники средств производства	Несобственники средств производства		
1. Буржуазия. Обладает достаточным капиталом, чтобы нанять рабочих и не работать самой	Менеджеры		
	4. Квалифицированные	7. Полуквалифицированные	10. Неквалифицированные
2. Мелкие предприниматели. Обладают достаточным капиталом, чтобы нанять рабочих, но должны работать	Контролеры		
	5. Квалифицированные	8. Полуквалифицированные	11. Неквалифицированные
3. Мелкая буржуазия. Обладает достаточным капиталом, чтобы работать на самих себя, но не нанимать рабочих	6. Квалифицированные неуправленцы	9. Полуквалифицированные рабочие	12. Неквалифицированные работники. Пролетарии

Источник: Джери Д., Джери Дж., 1999. Т. 2. С.102–103.

Наряду с рассмотренной концепцией, традиционная трехчленная схема сохраняется в качестве исходной в несколько измененном виде. В частности, выделяются следующие три класса: высший, занимающий вершину социальной иерархии; средний класс и рабочий класс. Обычно в *высшем классе* выделяются: а) относительно немногочисленное ядро и б) основная группа, владеющая значительным богатством (в странах с непрерывным историческим развитием это богатство, как правило, унаследованное). Поддержание высокого социального статуса, экономической и политической власти, которой пользуются представители данного класса, и особого образа жизни обеспечивается сетью отношений, включающей образование в привилегированных учебных заведениях, проведение досуга.

Наибольшие теоретические сложности применения данной концепции связаны с определением понятия *среднего класса*. Ее сторонники относят к нему всех работников неручного труда, занимающих промежуточное положение между высшим и рабочим классом, исходя из распространенного представления об иерархии статусов, согласно которому *неручной труд престижнее ручного*, но занимает нижнее положение по отношению к категории владельцев крупной собственностью. Использование такого критерия значительно расширило границы среднего класса в течение прошедшего столетия за счет кратного увеличения числа и относительной доли профессиональных категорий неручного труда, в числе которых профессионалы, менеджеры, клерки (конторские служащие) и мастера (табл. 6.2).

Таблица 6.2

Изменение социальной структуры участников трудовых отношений в английском обществе за 60 лет XX в. (%)

Категории	Годы				
	1911	1921	1931	1951	1971
1. Профессионалы					
А. Высшие	1,00	1,01	1,14	1,93	3,29
Б. Низшие	3,05	3,52	4,46	4,70	7,78
2. Предприниматели и менеджеры					
А. Предприниматели	6,71	6,82	6,70	4,97	4,22
Б. Менеджеры	3,43	3,64	3,66	5,53	8,21
3. Клерки	4,84	6,72	6,97	10,68	13,90
4. Мастера	1,29	1,44	1,54	2,62	3,87
5–7. Рабочие ручного труда	79,67	76,85	76,53	69,58	58,23

Источник: Джери Д., Джери Дж., 1999. Т. 2. С. 282–283.

Из таблицы видно, что за 60-летний отрезок XX в. (с 1911 по 1971 гг.), благодаря радикальным изменениям в средствах труда и технологии управления, произошли существенные изменения в соотношении разных подразделений среднего класса. При этом очевидно, что «средний класс» в социальном отношении явно неоднороден. Среди входящих в его состав категорий существуют значительные различия условий труда, размера заработной платы (доходов), возможностей карьерного роста, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, медицинского страхования и других привилегий. Поэтому использование понятия «среднего класса» в прикладных исследованиях сопряжено с большими методическими трудностями.

Отмеченные признаки социальной дифференциации проявляются в различной степени доступности качественного жилья и коммуналь-

ных услуг, продуктов питания, медицинской помощи, образования, достойного культурного человека досуга и полноценного отдыха.

Образованное население современной России, благодаря экономическим реформам, теперь имеет возможность на себе лично, а не по учебникам истории и политэкономии проверить справедливость того или иного определения классов.

Совокупность названных признаков обуславливает другие социально важные, дифференцирующие особенности членов общества, такие, как общественные потребности, интересы, ценности, уровень образования и образ жизни.

В разных обществах и культурах значимость классовообразующих черт оценивается по-разному, исходя из разных критериев. Однако в каждом обществе создается собственная система оценок значимости, иерархия ценностей, определяющая неравенство ролей, социальных позиций и должностей, вследствие которой члены общества располагаются выше или ниже, называемая *стратификационной системой*.

Основание считать классы и социальные слои (составные части классов) социальными общностями, а не категориями, заключается в существовании объективных отношений между членами этих общностей по поводу рассмотренных критериев и принципов стратификации. Данные отношения фиксируются действующим законодательством, объявляемыми основами и принципами социальной политики государства и, в частности, трудовым кодексом и законами о профсоюзах.

Наглядным примером существования глубокого различия классовых интересов могут служить дебаты в американском конгрессе в июле—августе 2011 г. между президентом-демократом Б. Обамой и республиканским большинством Конгресса по поводу путей решения проблемы государственного долга. Если демократы, представляющие интересы основной массы наемных работников, пенсионеров и других категорий населения, живущих за счет социальных статей бюджета, предлагают увеличить налоги на богатых, то республиканцы, выражающие в основном интересы крупного бизнеса, добиваются сокращения расходов государственного бюджета, прежде всего, за счет социальных статей бюджета (здравоохранение и образование). Актуальность проблемы расхождения классовых интересов для американского общества нашла отражение на страницах учебника социологии, написанного известным социологом, основателем экономической социологии Нейлом Смелзером. В частности, в начале учебника в порядке иллюстрации предмета социологии им приводится пример социологического исследования, наглядно показывающего социально-классовую природу различий в отношении американских студентов, принадлежащих к разным по уровню доходов социальным категориям, к лицам, уклоняющимся от уплаты налогов, и лицам,

старающимся обманным путем получить социальные льготы (Смелзер, 1994).

Наряду с факторами, позволяющими рассматривать социальные слои и классы в качестве социальных общностей, существуют другие свидетельства наличия устойчивых внутренних связей между людьми и группами, образующими их состав. Классы «создают собственные институты, выполняющие функцию отстаивания групповых (классовых) интересов, собственную внутреннюю организацию, вырабатывают собственную идеологию, существенным компонентом которой является представление о социальном порядке, так или иначе отвечающем классовым интересам» (Щепаньский, 1972. С. 173). Это говорит о том, что классы представляют собой большие, сложно организованные социальные группы, в рамках которых могут возникать меньшие по размеру целевые группы, деятельность которых подчиняется реализации частичных классовых интересов. Классы — это также стратифицированные общности, т.е. общности, состоящие из относительно однородных, определенным образом изолированных, иерархически расположенных по отношению друг к другу социальных слоев. Если взять класс работников наемного труда, то в норме основу его стратификационной системы составляют, прежде всего, различия в уровнях специального образования и квалификации. Меньшее значение имеют сфера (отрасль) занятости и правовой статус организации — места работы. Однако в российском обществе, находящемся в процессе трансформации, последние два фактора играют, пожалуй, решающую роль как факторы, определяющие размер дохода и престижность работы. Например, заработная плата персонала организаций финансовой сферы заметно выше заработной платы персонала остальных отраслей, а рабочие и служащие государственных учреждений получают меньшую зарплату по сравнению с аналогичными категориями работников частных предприятий. Сравнение зарплаток персонала отраслей распределительной сферы — не в пользу персонала отраслей обрабатывающей промышленности. В целом *разрыв в уровнях доходов* между категориями управленческого и производственного персонала весьма значителен и существенно выше по сравнению с экономически развитыми странами. Принципиально важная особенность формирования отечественной стратификационной системы по сравнению с упомянутыми странами состоит в слабой связи между уровнем профессионального образования и квалификацией, с одной стороны, и доходами — с другой. Эти диспропорции отчасти были сформированы еще в советское время, когда заработная плата инженера (во многом под влиянием официальной идеологии) часто оказывалась ниже заработка рабочего средней квалификации. Сказывается также незавершенность формирования стратификационной системы, адекватной развитой

рыночной экономике. Большинство занятого населения России не осознает в полной мере своего социального статуса, который они занимают, оказавшись в стихийно регулируемой рыночной экономике, где личные знакомства и связи подчас имеют значительно больший вес, чем профессиональные возможности и деловые качества.

Рабочий класс. В отечественной социологии данное понятие используется в двух значениях: для обозначения определенной социальной категории и для обозначения определенной социальной общности. *В первом случае* — это «совокупность индивидов, занятых производством материальных благ, лишенных средств производства и вынужденных жить продажей своей рабочей силы» (Социологический энциклопедический словарь, 2000. С. 284). Для других исследователей рабочий класс (современной России) — это наемные рабочие, наиболее характерной чертой которых является отсутствие или неадекватность социальной идентичности фактическому положению на социальной лестнице (А.Л. Темницкий). Тема рабочего класса в последнее двадцатилетие резко утратила былую привлекательность для исследователей и соискателей ученых степеней и званий в связи с радикальным изменением политической системы и социального статуса объекта исследования. Главной социальной фигурой стал предприниматель.

Соответственно, в обществоведении в целом и в социологии, в частности, понятие «рабочий класс» практически вышло из употребления. Для статьи с таким названием не нашлось места в *«Энциклопедическом социологическом словаре»* (1995). Разумеется, отсутствие прежнего внимания к рабочим и снижение частоты употребления термина «рабочий класс» не означают снижения актуальности проблем, связанных с данной социальной общностью. Возможно, дело в том, что социологическое сообщество не успело переосмыслить произошедшее радикальное изменение социального порядка, в котором статусы рабочего и класса рабочих оказались на нижних ступенях стратификационной системы. Изменилось отношение к соответствующим социальным проблемам и содержание последних. Оно существенно переместилось из сферы идеологии в область трудового права и корпоративной социальной политики. Свой вклад в этот процесс внесло резкое падение промышленного производства, вызванное приватизацией, официально осуществлявшейся с целью повышения эффективности общественного производства. На деле же произошло значительное перераспределение доходов в пользу менеджмента за счет производственных подразделений путем создания управляющих компаний на базе структурных подразделений аппарата управления приватизированных предприятий. В итоге произошло резкое снижение социального статуса рабочего слоя. Большинство людей, принадлежащих к этой категории, на неопределенный срок

фактически превратились в безработных, перебиваясь случайными заработками. Их и не увольняли, и не давали работы месяцами. Каждый владеющий рабочей профессией (независимо от уровня квалификации) устраивался, как мог, где и как придется. Постепенно престиж квалифицированных рабочих профессий резко снизился. В итоге на большинстве предприятий высокотехнологичных отраслей средний возраст квалифицированных рабочих сегодня приближается к пенсионному порогу. Перестав быть «классом-гегемоном», утратив прежнюю социальную идентичность, рабочие (впрочем, не только они) пока не приобрели новую. Процесс поиска новой социальной идентичности сталкивается с серьезными препятствиями в виде фактических условий трудовой жизни рабочих, не дающих оснований для удовлетворенности (Ядов, 1998). Заметный круг проблем рабочего класса связан с глобальными процессами изменения отраслевой структуры общественного производства, затрагивающими все категории работников, но в особенности (в связи с ростом производительности труда в обрабатывающей промышленности) категорию рабочих, способствуя сокращению их абсолютной и относительной численности, а также изменению профессионально-квалификационной структуры.

Пользуясь приведенным выше перечнем основных признаков социального класса, к рабочему классу можно отнести лиц наемного труда:

- а) не владеющих средствами производства и не пользующихся ими в качестве источника дохода посредством использования наемного труда;
- б) играющих подчиненную роль в общественной организации труда, не имея серьезной возможности влиять на использование результатов своего труда;
- в) получающих исключительно путем своего труда лишь ту долю общественного богатства, созданного совокупным трудом общества, которую установит работодатель — владелец средств производства.

В зарубежной социологии понятие «рабочий класс» используется в двух значениях. Во-первых, как категория, обозначающая рабочих ручного труда, то есть тех, кто использует прежде всего свои руки, а не умственные способности в отличие от рабочих неручного труда. В Великобритании данная категория «устойчиво снижалась в течение XX столетия». Во-вторых, как другая более широкая по численности и составу категория, в которую входят «члены пролетариата, то есть все, кто являются лицами наемного труда или наемными рабочими, не обладающими, не управляющими средствами производства» (Джерри Д., Джери Дж., 1999. С. 118).

Существуют значительные сложности определения рабочего класса как социальной общности, обладающей существенными признаками группы. О них мы уже писали, обсуждая признаки категории

рабочих. Главная трудность связана с социальной неоднородностью данной категории, объективно обусловленной существенными различиями содержания труда образующих ее слоев, из которых вытекают различия в уровне образования, квалификации, потребностей, интересов и образа жизни. Например, слой рабочих-интеллигентов, определяемый как «пограничный с интеллигенцией (специалистами)» (Энциклопедический социологический словарь, 1995. С. 621). Французским социологом А. Туреном он определяется как «новый рабочий класс», возникший в процессе научно-технической революции и состоящий из высококвалифицированных рабочих, техников, операторов, занятых на предприятиях с новейшей технологией.

Социальный статус нового рабочего класса характеризуется противоречием между его профессиональными возможностями, вытекающими из уровня квалификации, подготовки и ответственности, и невозможностью влиять на политику фирмы (Социологический энциклопедический словарь, 2000. С. 123).

Ряд авторов, стремясь оставаться в русле научной объективности, считают, что социология должна рассматривать понятие *рабочий класс* «вне его идеологических значений», как «объективную социальную общность людей со схожими жизненными и профессиональными позициями, связанными с продажей своей рабочей силы на рынке труда, и как общность, субъективно осмысливающую свое социальное положение в обществе (осознание общности интересов и готовности к их солидарной защите)» (Социология труда, 2006. С. 261–263). В то же время следует отметить, что в современной социологии существует концепция, согласно которой понятия «класс» и «классовая структура» не соответствуют новым реалиям социальной организации общества. В большей мере им отвечают понятия *стратификации* и *сетей социальных взаимодействий* (Ю. Хабермас, М. Кастельс и др.). Социальные феномены, стоящие за этими понятиями, выступают признаком важной перемены в общественной жизни нового времени, состоящей в том, что социальная обособленность различных слоев населения, очевидно, стала менее выраженной, чем когда бы то ни было раньше. Однако она не исчезла, а, скорее, приобрела новые социально-пространственные границы.

Последний пример — массовые бесчинства тинэйджеров, охватившие рабочие районы Лондона и других крупных городов Англии в августе 2011 г. Социологи не могут довольствоваться клишированными эпитетами СМИ типа «вандализм», «хулиганы», «уличная шпана» и т.п. Они должны дать ответ на важные вопросы: «Чьи они дети, к каким социальным слоям или классам принадлежат их семьи, почему их так много, все ли дело в нерешительности полиции или причина в накопившейся ненависти к благополучию, которого они заведомо лишены в силу своего социального положения и сущест-

вующего порядка вещей?». Другими словами: «Какие социальные процессы стоят за этими погромными действиями?».

Следует также отметить, что наряду с *сетями взаимодействий*, безусловно играющими все большую роль в современном урбанизированном обществе, существуют и другие реальные признаки социально-классового самоопределения рабочих в виде более прочных форм социальной связи — отношений, институтов, социального контроля и организации.

Понятие *рабочий класс*, по мнению К. Клеман (Рабочий класс. В кн. «Социология труда»), представляется «богатым в понимании социальной реальности и процессов социальных изменений». Не случайно социологи продолжают изучать изменения важнейших социальных характеристик рабочих как социального класса: общественного статуса (материального и символического, имеющего определенный смысл в культуре и массовом сознании), процессы самоидентификации, трудовые отношения по поводу контроля в различных полях взаимодействий: экономическом, политическом, социальном, культурном и символическом. Повышенное внимание уделяется положению и роли рабочего класса в социально-политической системе (Там же).

В то же время существуют определенные *признаки размывания классового самосознания рабочих*. Известный французский социолог, автор новой концепции классов П. Бурдьё отмечает, что (цит. здесь и ниже по К. Клеман, 2006) «рабочие современных развитых обществ, несмотря на общие черты в их объективной ситуации, разъединены, применяют разные стратегии, защищая разные интересы, и мыслят по-разному». Появление классового самосознания, формирования «класса для себя» (К. Маркс) «требует соответствующей идентификации и готовности к солидарным действиям. Эти процессы могут быть инициированы активистами, пользующимися авторитетом и доверием. В любом случае класс остается лишь потенциальным, вероятным феноменом, который пока не солидаризовался в социальных действиях». Это было написано П. Бурдьё в начале 1990-х гг. В наши дни, когда один экономический кризис сменяется другим, можно, благодаря СМИ, видеть достаточное число примеров массовых солидарных действий протестного характера трудящихся разных социальных категорий в разных, в том числе высокоразвитых, странах Европы (Германии, Франции, Испании, Италии, Греции и др.), направленных на защиту своих социальных интересов.

П. Бурдьё подчеркивает, что «классовая борьба помимо прочего есть «борьба за классификацию», за право использования самого понятия «рабочий класс»». Речь идет именно о ментальных конструкциях — коллективном самоопределении в качестве класса. Пока такое отсутствует (*как это имеет место в современной России*), из лексикона исче-

зает понятие “рабочий класс” и сам этот процесс препятствует его консолидации в качестве *субъекта социального действия*» (курсив наш. — К.О.).

Таким образом, социальная практика показывает, что «классовый анализ общества не утратил своей познавательной и аналитической ценности, в России, в частности». Слабость рабочего движения — одна из главных причин несовершенства законодательства о труде, в котором интересы *работодателей* представлены подчас более, чем интересы *наемных работников*» (Там же).

Рабочая аристократия. Рабочей аристократией принято называть особую часть социальной категории рабочих, обладающих по сравнению с основной массой рабочих определенными привилегиями экономического и социального характера, обусловленными повышенным уровнем квалификации и доходов, и отличным образом жизни, приближающим их к среднему классу. Социальный феномен рабочей аристократии родом из викторианской Англии. Социологический интерес к анализу данного феномена, возникший значительно позднее, в 1960—1970 годов связан с попытками социальной идентификации данной группы и ее роли в дифференциации рабочего класса. Рабочую аристократию составляли профессиональные категории подмастерьев, отличавшиеся как от среднего класса, так и от других слоев рабочего класса по таким признакам, как:

- высокий устойчивый доход;
- незначительный процент вступающих в браки с представителями других классовых групп;
- особые формы проведения досуга и развлечений после работы;
- ценностные ориентации;
- сильная вера в профсоюзное движение и добровольное коллективное действие.

Ряд исследований доказывают негативную роль рабочей аристократии в консолидации рабочего движения, считая ее проводником «буржуазных ценностей». В то же время отмечается, что рабочая аристократия была «временным продуктом развития британского капитализма». С середины XIX столетия ее социальное положение имело больше общих черт с остальным рабочим классом.

Профессионально-трудовые общности. Трудовые общности данного вида образуются, существуют и действуют в связи с потребностью людей труда в самореализации и развитии через творчество и специализированную профессиональную деятельность, а также в связи с необходимостью защиты связанных с этим интересов социальных прав. Профессиональные знания и умения являются одними из важнейших составляющих человеческой личности и реализации ее творческого потенциала. Профессиональная составляющая ра-

боты образует неотъемлемый содержательный компонент труда. Отношение к профессии относится к числу основных компонентов, определяющих отношение к труду в целом. Согласно авторитетным исследованиям, «интересная работа» занимает третье место в иерархии трудовых ценностей работающего населения после «хорошего заработка» и «хороших товарищей по работе» (см. табл. 4.2).

Профессиональные союзы (профсоюзы). *Наемные работники*, стремясь и не имея возможности в одиночку отстаивать свои трудовые права, объединяются по месту работы и за ее пределами, образуя целевые социальные группы — профсоюзные организации, способные выступать в качестве коллективных субъектов эффективного социального действия. Профсоюзные организации создаются либо непосредственно на предприятиях, либо в системе социальных отношений более высокого уровня путем объединения по отраслевому или территориальному принципу с целью взаимодействия с муниципальными, региональными или национальными органами управления и организациями предпринимателей.

Первоначально профсоюзные организации создавались с целью улучшения условий и оплаты труда своих членов. Впоследствии они стали неотъемлемым элементом трудовых отношений и социальной организации труда и могут рассматриваться в качестве коллективного субъекта трудового социального движения.

Изучая профсоюзы, социологи стремятся:

- выяснить их отличие от других форм подобных организаций;
- объяснить их появление, принимаемые формы, преследуемые цели и стратегии действий;
- исследовать внутренние механизмы управления, степень участия в принятии решений рядовых членов;
- определить уровень воздействия на социальную организацию труда и общественную жизнь в целом (Джери Д., Джери Дж., 1990. Т. 2. С. 107).

Исследования профсоюзов в международном плане говорят о весьма заметных различиях стран по количеству профсоюзных организаций, по степени централизации и участия в управлении, а также в уровне членства. Не одинакова также *степень влияния профсоюзов на социальную политику национальных правительств*. Что обусловлено и объясняется разной способностью национальных и отраслевых профсоюзов к солидарным протестным действиям. Важной характеристикой национальных и отраслевых профсоюзов является *профсоюзная боевитость*, индикаторами которой служат:

- степень самоопределения организаций наемных работников профсоюзами;
- сохранение независимости от предпринимателей;

- демонстрация готовности прибегнуть к *коллективному торгу* и акциям в промышленности, отождествления себя с рабочим движением в целом (Там же. С. 108).

Социологические исследования фиксируют различие между высокой «боевитостью профсоюзов», свойственной, как правило, большинству профсоюзов рабочих ручного труда, и многими союзами «беловоротничковых», гораздо меньше преданных общим идеалам традиционных трудовых союзов.

Возникновение и многообразие типов и целей профсоюзов многие социологи (как согласные, так и несогласные со взглядами Маркса) объясняют, в основном попытками сбалансировать отношения неравенства между работниками и предпринимателями, свойственные «капиталистическому трудовому контракту» (Джери Д., Джери Дж., 1999. Т. 1. С. 275) и проявляющиеся в практике несимметричного обмена наемного труда на заработную плату, при котором работодатель присваивает прибавочную стоимость, созданную трудом, оставшуюся после выплаты зарплаты, необходимой для воспроизводства труда. До определенного времени социологи выделяли три исторических вида организации профсоюзов: «ремесленные», «всеобщие» и «индустриальные», отличавшиеся друг от друга путями и степенью, какими соответствующие категории рабочих «оказывались в состоянии увеличить свою способность добиваться уступок» со стороны работодателей. Новые подходы к осмыслению социальной сущности и роли профсоюзов связаны с быстрым увеличением численности «союзов, основанных на рынке», принимающих единый статус, гибкую организацию труда, соглашения об избегании забастовок, и внутренними спорами в самом профсоюзном движении между «традиционалистами» и «новыми реалистами». Более глубокие причины поиска новых подходов к пониманию социальной роли профсоюзов в настоящее время связаны с трансформацией международного рынка труда, отраслевой структуры и кризисными явлениями в международной экономике. В ряде стран, например в Англии, наблюдается сокращение членства в профсоюзах (особенно в промышленности) и снижение политического влияния, которое произошло после принятия антипрофсоюзного законодательства правительством Тэтчер.

Одно из направлений социологического анализа внутренней динамики профсоюзов западными социологами связано с проверкой гипотезы об убывании их демократичности и росте консерватизма по мере увеличения численности. Осуществить проверку данной гипотезы сложно ввиду расплывчатости понятия демократии. Однако можно предположить, что различия в уровнях «демократии» связаны с характеристиками членов профсоюза (в частности, их социальным

статусом) и с общественным контекстом, в котором данные профсоюзы функционируют.

Главные вопросы, интересующие социологов, связаны с определением роли профсоюзов как фактора воздействия на классовое сознание наемных работников и степени их угрозы капитализму. Соответствующие исследования (проведенные в Великобритании), из которых следует ограниченность целей профсоюзов, выявляли:

а) способы, посредством которых профсоюзы раскалывали рабочее движение (привязка организационного строения к стратификации занятости);

б) появление учреждений, с чьей помощью *индустриальный конфликт* (Джери Д., Джери Дж., 1999. Т. 2. С. 108) стал институционализированным, то есть, регулируемым;

в) бюрократизацию организаций и апатию членов.

В России традиция активного профсоюзного движения как *самостоятельного* субъекта социального действия пока не сложилась. Несмотря на то, что недавно (2005) профсоюзы страны отметили вековой юбилей. Объяснение следует искать в перипетиях сложной и противоречивой истории российского общества и трудовых отношений. Более подробно о профсоюзах в России см. п. 7.3.

Едва возникнув в результате революции 1905 г., российские профсоюзы стали объектом политической конкуренции и борьбы за влияние молодых политических партий, представлявших интересы основных социальных слоев и классов тогдашней России, вскоре (1908) были запрещены правительством П. Столыпина как один из ее институциональных продуктов. Правительство большевиков, пришедшее к власти в результате переворота в октябре 1917 г. в качестве «защитника интересов рабочего класса», не могло согласиться с самостоятельной ролью профсоюзов, быстро воплотив в жизнь лозунг «Профсоюзы — приводной ремень партии» (ВКП(б) — Всесоюзной коммунистической партии большевиков. — Примеч. авт.), оставив профсоюзам решение определенного круга социальных вопросов в объеме, устанавливаемом той же партией, переименованной впоследствии в КПСС, до конца ее дней (1991).

Профессии (профессионалы). Этим термином в западной социологии труда обозначают профессиональные группы лиц, принадлежащих к среднему классу согласно трехчастной концепции классовой структуры общества (считающейся рядом социологов идеологически нейтральной и поэтому объективной в отличие от известного определения, приведенного выше). «Профессии» контролируют содержание конкретных сфер труда и часто способны также управлять набором членов. Они характеризуются определенными требованиями к своим членам, такими, как: «высокий уровень технических и интеллектуальных знаний, опыт, автономия в найме и дисципли-

не, связь с государственной службой» (Джери Д., Джери Дж., 1999. Т. 2. С. 105—106).

Соответственно, к «традиционными» профессиям относятся *право, медицина, богословие и вооруженные силы*. Однако, как сам термин, так и его применение остаются предметом обсуждения из-за появления новых направлений специализации, расширения на многие виды занятости и необходимости проведения различия между индивидами, обладающими точно такими же знаниями и опытом по нетехническим критериям, например, деньгам, или социально-классовой принадлежности. Как правило, предметом дискуссии служат проблемы определения профессий и наиболее существенные особенности этих *общностей* (курсив мой. — К.О.). На начальном этапе исследований (примерно, до 1970-х годов) преобладал *функционалистский подход*, основывающийся на изучении представлений самих членов профессий. Согласно ему подчеркивались:

- 1) интеллектуальный, «неручной» характер труда профессий;
- 2) обязательность длительного специального обучения;
- 3) крепкая внутренняя организация в плане общения, дисциплины, альтруистической практической ориентации, мотивированной скорее служением обществу, чем личной выгодой.

Перечисленные характеристики обосновывали высокий статус профессий.

Новый подход к пониманию сущности профессий связан с именем известного американского социолога Т. Парсонса, показавшего, что благодаря опыту и знаниям, понятным лишь посвященным, профессионал имеет власть над непрофессионалом и что характеристики профессионализма являются отличительной и все более важной особенностью современных институтов. В центре внимания оказался вопрос об общественном значении широкого масштаба профессионализации. При этом функционалисты «были склонны подчеркивать высокий престиж и самоотреченность профессий», а оппоненты — их «могущество и своекорыстие» (табл. 6.3).

Таблица 6.3

Полярные точки зрения на профессии

Альтруистическая	Эгоистическая
Для профессий характерны	
Высокий престиж Самоотреченность Открытость Отношения между профессионалами и клиентами подчинены интересам клиентов	Клановость Могущество Свокорыстие Зависимость между профессионалами и клиентами односторонняя — в пользу первых

Если одни исследования обращали внимание на выгоды профессионализма для общества, «то позже критики отмечали выгоды для самих профессионалов. Одним из самых первых исследований такого рода стал труд Хьюджеса (1952), доказывающий, что профессионалы работали не просто ради выгоды клиентов. Их организации и практика защищали и приносили пользу профессионалам. В частности, требование авторитетного знания означает, что только профессионалы в состоянии судить, была ли работа выполнена должным образом, а профессиональная организация может служить для защиты скорее профессионалов, чем клиента. Этот критический взгляд типичен и для современных подходов. Джонсон (1972), разрабатывая вопрос об отношениях между клиентом и профессионалом, обратил внимание на власть профессионалов в определении потребностей и образа действий своих клиентов, а также в решении любых споров в свою пользу. Перри (1976) изучал медицинскую профессию и доказывал, что отношения «потребитель—производитель» являются менее важным соображением, чем желание установить монополию практики — избавиться от конкурентных подходов. Претензия на уникальную компетентность, подкреплённая юридически, — основная стратегия профессионализации, а саморегулирование и контроль над притоком новых кадров — существенные составляющие процесса. Преимущества профессионального (монопольного) статуса призваны гарантировать высокое материальное вознаграждение, исключить посторонние суждения о работе и обеспечить гарантированное пребывание в должности тем, кто допущен к профессии» (Там же). Приведённые аргументы характеризуют профессионализацию как «эгоистичную стратегию». Они сводят на нет «многие различия, проводившиеся ранее между родами занятий среднего класса и рабочего класса». В частности, квалифицированные рабочие ручного труда также пытались контролировать пополнение своих рядов посредством ученичества и защищать обеспеченность членов своей группы с помощью профсоюзного движения, «ограничительных» определений работы, ограничения допуска к занятию определенных рабочих мест только «своими».

В то же время есть признаки того, что автономия и монополия традиционных профессий также начинают испытывать давление конкурентов. В сфере медицинских услуг примером может служить растущая популярность и случаи нетрадиционных методов лечения. Ряд примеров (английской практики) связан с изменениями в юридической профессии, включающими ослабление монополии юрисконсультов на составление актов о передаче имущества и монополии адвокатов на представление интересов клиентов в высших судебных инстанциях. В отечественной практике проблема профессионализации имеет существенные особенности, связанные с радикальными

изменениями форм организации и контроля традиционной профессиональной деятельности, обусловленными трансформационными процессами, стимулируемыми политикой разгосударствления управления учреждениями, осуществлявшими такую деятельность. В отсутствие регуляторов, основанных на приверженности ценностям, свойственным традиционным профессиям, о которых шла речь выше, этот процесс проходит, как минимум, противоречиво. Речь идет не столько об общественном контроле монополий, сколько об утрате авторитета профессиональных знаний и жесткой, если не жестокой, борьбе за создание и обладание монополиями во всех сферах профессиональной деятельности как «эгоистической стратегии», подстегиваемой «своекорыстием» и стремлением к «могуществу» любыми путем, но обязательно с опорой на административный ресурс.

10 августа 2011 г. СМИ сообщили о скандале во втором медицинском университете им. Пирогова, связанном с использованием «мертвых душ», чтобы создать возможность зачисления более 500 абитуриентов за плату 400 тыс. руб. на примерно $\frac{2}{3}$ государственных мест. Делом занялись правоохранительные органы. Прокуратура вручила ректору приказ об увольнении и передала дело в Следственный комитет.

Изменения в представлениях социологов о профессиях не уменьшают популярности профессионализации как стратегии социальной мобильности, поскольку факторы высокого материального вознаграждения и престижа не утратили своего значения.

Профессиональные ассоциации представляют собой объединения профессионалов, специалистов в определенных областях прикладной деятельности, например инженерной, ограничивающиеся консультационной ролью. В отличие от профсоюзов и профессий профессиональные ассоциации в значительной степени поддерживаются менеджментом. При этом многие менеджеры являются членами тех или иных ассоциаций менеджеров. Ассоциации способствуют профессиональному росту и формированию профессиональной идентичности своих участников, вырабатывают квалификационные и образовательные стандарты и нормы профессиональной этики, содействуют развитию научных исследований в своей области и подготовке специалистов. Отличие ассоциаций специалистов от профсоюзов, состоящих в основном из наемных рабочих и служащих, связано также с классовой принадлежностью участников. Высокая квалификация и принадлежность к среднему классу придают профессиональным ассоциациям черты определенного сходства с профессиями. Профессиональные ассоциации являются важным элементом социальной организации общественного труда в обществе с развитой экономикой. Очевидно, что роль данной формы социально-трудовой общности, так же как и других профессиональных объединений,

в перспективе будет только возрастать, содействуя процессам модернизации российской экономики.

Как было показано, социально-трудовые общности возникают вследствие стремления людей удовлетворить свои разнообразные индивидуальные и коллективные потребности в материальных и духовных благах посредством труда и работы. Процесс совместного труда предполагает специализацию знаний, трудовых усилий и навыков, дифференциацию видов труда не только по содержанию, но и по сложности и ответственности за конечные результаты. Это создает условия для дифференциации интересов и формирования социальных общностей, связанных определенным сходством занимаемого положения в структуре предприятия и, как следствие, в более широких общностях. Следствием разделения общественного труда становится образование стратификационной системы — упорядоченной по определенному принципу совокупности социальных слоев и классов. Эта система не является статичной. Напротив, она постоянно изменяется в результате творческой природы трудовой деятельности, научно-технического прогресса и появления новых потребностей. Как было отмечено в начале раздела, состав и свойства существующих социально-трудовых общностей в решающей степени определяют черты общества как социального целого. Вместе с тем для изучения перспектив сферы труда важно знать не только ее статические характеристики, но и то, каким образом происходит ее изменение. Ответ на этот вопрос, важный как в познавательном, так и в прикладном смысле для решения задач управления, мы попытаемся дать в следующем разделе, посвященном социально-трудовым процессам и движениям.

Семейно-трудовые общности. Семья — особая социальная группа, в норме органично сочетающая в себе известные свойства малой первичной группы и функции важнейшего социального института, обеспечивающего биологическое и культурное воспроизводство более широких социальных слоев и общества в целом. Всякие большие реформы, революции и другие социальные и природные катаклизмы больше всего бьют по семье. Разрушительные для социума последствия этого удара сказываются довольно быстро и, главное, долго. Однако обсуждение этой темы не входит в нашу задачу.

Для социологии труда семья представляет интерес по ряду причин. Во-первых, как один из институтов, выполняющих функцию *трудовой социализации* членов общества. Во-вторых, как *коллективный субъект домашнего труда*, который сам по себе служит самостоятельным объектом социологического анализа. Другими словами, семья вполне может рассматриваться как особая трудовая общность со всеми чертами, присущими данному виду общностей, например, такой чертой, как разделение труда. В-третьих, необходимость домашнего

труда способствует появлению такого вида домашнего труда, как *домашний труд по найму*, и соответствующей социально-трудовой категории наемных работников. Одна из особенностей домашнего труда по найму заключается в преимущественно устной форме трудового договора, что серьезно затрудняет учет занятых в данной сфере. Другая особенность найма в этом секторе рынка труда состоит в более широком использовании в практике трудоустройства личных контактов, социальных сетей и рекомендаций не только в части профессионального опыта претендентов на домашнюю работу, но и возможности личного доверия им со стороны нанимателей (Евдокимов, 2006. С. 62).

Семейные крестьянские хозяйства. Обсуждая тему семьи как трудовой общности, нельзя не затронуть семейные крестьянские хозяйства, играющие в России особую роль. Согласно Федеральному закону «О личном подсобном хозяйстве» труд в семейном хозяйстве не считается предпринимательским, поэтому его продукт не подлежит обложению налогом. Это позитивное положение, создающее возможности крестьянским семьям выживать в сложных условиях переходного периода. В семейных крестьянских хозяйствах используется в основном ручной труд, хотя некоторые семьи в результате раздела колхозной собственности получили в свою собственность трактора, другую технику и инвентарь, используемые в «межсемейных сетях поддержки» (Великий, 2006. С. 346–347). Определенное преимущество в развитии своего хозяйства, связанное с возможностями разделения труда, имеют большие семьи, состоящие из нескольких поколений. Одни члены семьи продолжают работать по найму во вновь созданных крупных хозяйствах, напоминающих совхозы, или в сохранившихся колхозах или совхозах. Другие ухаживают за скотом. Третьи заняты реализацией продукции, а представители самого старшего поколения выполняют посильную домашнюю работу и одновременно присматривают за малолетними детьми. Нередко члены сельских семей (в основном женщины) совмещают традиционный крестьянский труд с профессиональным трудом учителей, воспитателей, медсестер, фельдшеров и других категорий работников социальной сферы.

Трудовые династии. Трудовые династии имеют непосредственное отношение к семье как социальному институту и группе. Речь идет о социальном феномене и институте, эффективно функционирующем в СССР и заключавшемся в идеологическом (государственном) одобрении и организационной поддержке практики наследования рабочих профессий и места работы старших членов семьи младшими. Если, например, на заводе работали родители, то, как правило, на этом же заводе работали дети, правда, не обязательно все в качестве рабочих. Среди них могли быть и инженеры, и служащие. Тем не менее под

словосочетанием «*трудовые династии*» в официальных текстах подразумевались, прежде всего, рабочие династии: металлургов, шахтеров, строителей, станочников, сельских механизаторов и т.п. — как следствие наиболее высокого статуса, который занимал рабочий класс в социальной макроструктуре советского общества согласно господствующей идеологии и практике социального управления.

Ярким примером государственной пропаганды общественной ценности и культа рабочих династий, облаченной в художественную форму, может служить известный роман советского писателя В.А. Кочетова и одноименный фильм «*Журбины*». Социально-психологическая коллизия романа и фильма — зазнайство представителя молодого поколения известного рабочего рода Журбиных (не выдержавшего бремени славы передовика производства) — разворачивается в русле конструктивного организационного конфликта, связанного с инновационным процессом реконструкции крупнейшего судостроительного завода.

Функция трудовых династий как социального института заключалась в передаче с помощью семьи навыков профессионального мастерства и, главное, высокой трудовой этики настоящего советского рабочего, которого в первую очередь заботит честь родного предприятия (государственного), которую он поддерживает своим добросовестным и самоотверженным трудом. Перевыполняя план без снижения качества продукции, такой рабочий одновременно думает о благе всей страны и своего народа.

Наряду с идеологической поддержкой рабочих династий, приветствовалась также семейная преемственность в воинской службе. Вместе с тем институт трудовых династий не является изобретением советской власти. Его следует рассматривать как проявление естественной тесной связи семейно-родственных и производственно-трудовых отношений, сохранившихся и в системе трудовых отношений советского времени, основанных на государственной собственности на средства производства. Профессионально-родственная преемственность существовала также в социальных слоях представителей художественного, научного, инженерного, преподавательского труда, медицинских и других профессий, имеющих свою особую специфику, связанную с приобретением специальных знаний и навыков. Особенность этих профессий состоит в том, что овладение ими требует не только длительного обучения, но и особого нормативно-ценностного отношения, формируемого в соответствующей социально-культурной среде, доступ в которую могут в основном обеспечить семья и прочные родственные связи. Кроме того, в каждой профессии есть секреты мастерства, которые не всегда может передать система формального профессионального образования, рассчитанная на массового потребителя. Тем более, если в качестве основного критерия оценки

знаний устанавливается прохождение унифицированного теста типа ЕГЭ. В целом в советское время использование семейно-родственных связей как средства профессиональной карьеры и социального лифта официально осуждалось. Согласно трудовому законодательству родственники не могли работать, будучи в непосредственном подчинении друг друга. Например, жена не могла работать главным бухгалтером на заводе, где директором был ее муж. Сын или дочь не могли работать на предприятии (в организации) в должности, находящейся в прямом подчинении отца или матери. Тем более, такая ситуация была невозможна в муниципальных или государственных органах управления. Объективно запреты и возражения против совместной работы родственников в одном функциональном подразделении или организации не лишены основания. Как в любом социальном явлении, в институте трудовых династий есть свои плюсы и свои минусы. Очевидна *положительная сторона*, связанная с трудовой и профессиональной социализацией молодого поколения и воспроизводством ценностей культуры труда, важных для всех категорий работников. Дефицит подобных моральных ценностей труда сегодня повсеместно ощущается весьма остро. *Негативная сторона* состоит в высокой вероятности снисходительного отношения менеджеров (особенно высокого ранга) к недостаточной квалификации или невысокой трудовой этике и недобросовестному выполнению функциональных обязанностей родственниками, находящимися у них в служебной зависимости. Такая «кадровая политика» дезорганизует работу остального персонала, парализует важный мотив карьерного роста, стимулирует высокую текучесть и, в конечном счете, снижает эффективность работы организации. Понимая эту опасность, многие собственники и руководители категорически против приема родственников в организацию, которую они возглавляют.

Реабилитация институтов частной собственности, свободного предпринимательства и рыночных отношений вместе с деградацией отечественной промышленности дискредитировали институт трудовых династий, сущностная ценность которого заключается в максимально добросовестном и ответственном отношении к любому общественно полезному делу. По большому счету институт трудовых династий имеет глубокие исторические корни, связанные с известными, существовавшими в патриархальной семье традициями уважения к труду как главному источнику благополучия (в широком смысле этого слова) и презрения к праздности и безделью. Практически все известные предприниматели дореволюционной России воспитывались своими (уже весьма богатыми) родителями как деловые люди, нацеленные и готовые к добросовестному профессиональному труду. Они хорошо понимали, что в основе богатства их семьи лежат

тяжелый труд и рачительное ведение хозяйства, созданного не одним поколением их предков.

Территориально-трудовые общности. Возникновение *территориальных общностей* — относительно компактных, внутренне организованных поселений — прямо связано с образованием трудовых общностей. Территориальные общности появляются вследствие необходимости удовлетворения потребностей и взаимодействия людей по поводу использования ресурсов, находящихся на определенном ограниченном пространстве (территории). Это могут быть собственно природные ресурсы: земельные, водные, лесные или полезные ископаемые. Это могут быть также факторы удобного расположения в плане защиты от врагов или возможности удобного сообщения с другими общностями, блага культуры, религиозные святыни, возможности быстрой доставки товаров, информации и т.п. Именно так возникали села, малые и большие поселения, города, в которых люди, используя имеющиеся у них деятельностные средства удовлетворения своих потребностей, вступают в трудовые контакты, взаимодействия и отношения, создавая трудовые общности. Нетрудно понять, почему *социология города* и *социология деревни (села)* относятся к числу дисциплин, предметно тесно связанных с *социологией труда*. Это объясняется тем, что серьезное изучение социальной жизни практически любой территориальной общности невозможно без анализа и понимания ее трудовой жизни. Даже если речь идет о таком известном американском городе-казино, как Лас-Вегас. Для того чтобы этот город мог существовать и выполнять данную функцию, десятки тысяч людей должны трудиться, ответственно выполняя свою работу, т.е. обслуживать и содержать в порядке жилые дома и гостиницы, различные функциональные здания, помещения и площадки для игр, развлечений и спорта, инженерные сети и сооружения (водопровод, канализацию, освещение, связь), поставлять продовольствие и готовить пищу, обеспечивать общественный порядок и работу транспорта, убирать мусор и т.д.

Рабочие поселки и моногорода. Понятие *рабочий поселок* возникло в связи с индустриализацией и строительством жилья для рабочих и членов их семей вокруг растущих фабрик и заводов. В ряде случаев это строительство было актом благотворительности, совершаемым по религиозным мотивам (фабрика Кэтберри в Британии, фабричные поселки С. Морозова) (Романов, 2006. С. 259). Строительство рабочих поселков получило широкое распространение в СССР в годы первых индустриальных пятилеток. Так назывались поселения преимущественно одно-двухэтажной застройки в основном барачного типа, создаваемые вокруг вновь возводимых крупных промышленных или других функциональных объектов на достаточно большом расстоянии от традиционных населенных пунктов или на их окраине. Рабочие

поселки представляли собой разновидность монопоселений, появившуюся вследствие роста потребности в рабочей силе.

В принципе монопоселения не являются исключительно продуктом нового времени. В прежние исторические эпохи тоже существовали территориальные общности в связи с выполнением какой-либо одной важной для социума функции: города-крепости, города-базары, города-храмы и т.п.

При строительстве рабочих поселков, как правило, создавали социальную инфраструктуру, соответствующую численности и основным потребностям их населения: образовательные и воспитательные учреждения; больницы и поликлиники; культурные объекты и спортивные сооружения. В некоторых случаях словосочетание *рабочий поселок* является топонимом — названием соответствующих поселений, которых в России достаточно много.

Практика строительства рабочих поселков, располагавших комплексом необходимых работникам и их семьям объектов инфраструктуры, получила развитие в СССР как составная часть послевоенного экономического роста, увеличения производственной мощности предприятий и промышленного потенциала страны. В последующие годы на месте временных рабочих поселков и в других местах стали строиться новые, современные (по стандартам того времени) города. Это, например, известные многим Тольятти и Набережные Челны для работников ВАЗа и КАМАЗа, и такие, как менее известные, Черемушки — для строителей и персонала Саяно-Шушенской ГЭС, и город Шелехов — для строителей и работников Иркутского алюминиевого комбината и кабельного завода. Эти городские поселения получили название *моногородов*, поскольку подавляющая часть их жителей работали на одном крупном предприятии с десятками тысяч рабочих мест. Иногда таких предприятий два, как, например, в городе Череповце, выросшем на базе двух промышленных гигантов — Череповецкого металлургического комбината и химического предприятия. Тем не менее «развитие промышленности в Советском Союзе и социальная политика сделали рабочие поселки типичным элементом городского пейзажа. Как правило, жилища и социальные услуги в рабочих поселках оплачивались из бюджета предприятия и предоставлялись работникам на льготных условиях» (Там же). Рабочие поселки и моногорода, в целом нормально функционировавшие в централизованно управляемой экономике, плохо вписываются в доморошенную стихийную рыночную систему. Приватизация поставила территориальные общности рабочих поселков и моногородов в тяжелое положение. Социальные проблемы рабочих поселков и моногородов современной России связаны главным образом с приватизацией объектов — мест приложения труда их населения, повлекшей за собой во многих случаях деградацию социальной

инфраструктуры из-за нежелания новоиспеченных собственников вкладывать инвестиции в ее сохранение и развитие. Массовая передача объектов инфраструктуры приватизированных предприятий в муниципальную собственность при скудости муниципальных бюджетов и соответствующее сокращение рабочих мест в социальной сфере сделали моногорода и рабочие поселки местами, недостаточно пригодными и привлекательными для нормальной жизни. В настоящее время *социальные проблемы рабочих поселков и моногородов*, вызванные отсутствием достаточного числа мест труда и необходимого уровня объектов социальной инфраструктуры, принадлежат к числу наиболее острых социальных проблем современной России. О необходимости повышенного внимания к социальным проблемам моногородов и увеличения размеров бюджетных средств, выделяемых для их решения, говорил председатель правительства РФ В. В. Путин при посещении г. Тольятти летом 2011 г. Проблема продолжает сохранять всю свою остроту и в настоящее время. Два десятка моногородов с миллионами трудового населения, являющихся средоточием острых социальных проблем, могут стать серьезным фактором политической нестабильности, если эти проблемы своевременно не будут решены.

К проблемам моногородов и рабочих поселков можно добавить тему военных городков, в которых семьи военнослужащих вчат жалкое существование из-за отсутствия у государства средств для их достойного содержания. (Подробно с темой моногородов можно познакомиться на сайте Центра поддержки предпринимательства в мире инновационных технологий, на котором по адресу <http://www74rif.ru/mono-stadt.html> размещена публикация 29 сентября 2009 г. Е. Письменной, Ю. Федориновой и А. Терентьевой «Проблема моногородов: помогут не всем», взятая с сайта Ведомости 183 (2453).)

Профессиональные общины. Профессиональные общины — в известном смысле аналоги российских рабочих поселков. Представляют собой «традиционные общины рабочего класса», сложившиеся там, где создавались условия для работы промышленных предприятий, обеспечивающих устойчивую занятость. Это, как правило, предприятия угольной, металлургической, судостроительной или автомобильной промышленности. Британский социолог Д. Локвуд, известный своими работами в области социальной стратификации трудового населения, характеризовал рабочих, являющихся членами профессиональных общин, как *традиционных пролетариев* (Джери Д., Джери Дж., 1999. С. 104).

Наукограды. Это особая разновидность российских моногородов, определяющим видом труда населения которых является умственный труд в сфере науки. Наиболее известным и впечатляющим отечественным примером наукограда является Академгородок, построенный по решению руководства страны в 1960-х гг. под Новосибирском.

Здесь усилиями выдающихся ученых и специалистов, организаторов науки было создано Сибирское отделение АН СССР (комплекс научных институтов и лабораторий), известное своим вкладом в отечественную и мировую науку. В последующие годы сеть отраслевых наукоградов была создана в центральной части страны в городах Дубна, Пущино, Протвино, Черногоровка и др., также известных своими достижениями в области ядерной физики, биологии, химии, энергетики и других естественных наук. Недавняя попытка создания наукограда Сколково предпринята государством и бизнесом с целью соединить организацию и проведение прикладных исследований в новейших направлениях науки с широким внедрением их результатов в производство. Выделены также средства на развитие наукоградов, созданных ранее в советское время.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Щепанский Ян*. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.
2. *Кравченко А.И.* Трудовой коллектив: Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995.
3. *Пригожин А.И.* Трудовая организация: Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995.
4. *Пригожин А.И.* Современная социология организаций. М.: ИНФРА-М, 1995.
5. *Смелзер Н.* Социология: Пер. с англ. М.: Феникс, 1994. С. 14–16.
6. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор — академик РАН Г.В. Осипов. М.: Издательство «Норма» (Изд. группа НОРМА–ИНФРА-М, 2000).
7. *Ядов В.А.* Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное. М.: ИС РАН, 1998.
8. *Джери Д., Джери Дж.* Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 1, 2.
9. Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995.
10. *Клеман К.* Рабочий класс. В кн.: Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
11. Общая социология: Учебное пособие / Под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 272–329.
12. *Евдокимова Е.П.* Домашний труд по найму. В кн.: Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
13. *Великий П.П.* Труд сельского наемного работника. В кн.: Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
14. *Романов П.В.* Рабочие поселки. В кн.: Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Назовите основные виды и свойства социально-трудовых общностей.
2. Какие черты присущи формальной организации трудовых общностей?
3. Какие черты отличают трудовой коллектив от остальных трудовых общностей?
4. Как соотносятся между собой формальные и неформальные структуры трудовых общностей?
5. Каковы позитивные и негативные черты неформальных образований в трудовых общностях?
6. По каким основаниям классифицируются трудовые организации?
7. Какие функции выполняют трудовые организации помимо основной целевой производственно-экономической функции?
8. Как вы понимаете, что такое трудовые слои и классы? Приведите примеры и назовите основные признаки классовой принадлежности.
9. В каком направлении происходят изменения в социально-классовой структуре в послевоенные годы?
10. Чем можно объяснить эти изменения?
11. Как вы понимаете, что такое рабочий класс?
12. Какие изменения за последние 20 лет претерпел рабочий класс России и почему?
13. Что означает термин «рабочая аристократия»?
14. Что интересует социологов при изучении профсоюзов?
15. Что такое «капиталистический трудовой контракт»?
16. Какова судьба профсоюзов в России?
17. Как в западной социологии понимается термин «профессия»?
18. В чем состоит суть полярных взглядов на «профессии»?
19. Какова социальная роль профессиональных ассоциаций?
20. Что такое трудовая общность?
21. Назовите основные виды социально-трудовых общностей и их принципиальные различия.
22. Какое место занимают трудовые общности в системе социальных общностей?
23. Почему семья может представлять интерес для социологии труда?
24. В связи с чем территориальные общности выступают в качестве предмета исследования социологии труда?
25. Назовите и охарактеризуйте основные виды территориальных общностей, представляющих интерес для социологии труда.

Глава 7

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОЦЕССЫ И ДВИЖЕНИЯ

Современную социологию привлекают не столько социальные *структуры и формы* общественной жизни, характеризующие статичную сторону ее организации, сколько *изменения*, претерпеваемые общественной жизнью под воздействием тех или иных факторов. Изучение социальных изменений рассматривается как основное дело социологии, поскольку само общество понимается скорее не как определенным образом устроенная система, а как процесс (Штомпка, 1996). Подобному пониманию предмета ведущей социальной науки способствует заметная *интенсификация общественной жизни*, заставляющая *своевременно предвидеть* социальные проблемы будущего, корни которых находятся в событиях настоящего и решениях, принимаемых сегодня. Понимание механизма социальных изменений повышает надежность решений, составляющих основу социального управления. Более того, без знания основных процессов и понимания природы изменений, претерпеваемых объектом социального управления и его элементами, само по себе управление лишается смысла, превращается в имитацию и ведет к социальной дезорганизации данной сферы общественной жизни.

Изучение социальных изменений образует *особое направление исследований* в современном обществоведении, получившее название *социология социальных изменений*. Эта научная дисциплина занимается поиском закономерностей, которым подчиняются изменения общественной жизни и ее составляющие: социальные общности, системы социального контроля, институты и другие элементы социальной организации. Логично, что социология социальных изменений служит естественной методологической базой изучения социальных изменений в сфере трудовой деятельности, предлагая необходимый для этой цели понятийный аппарат, теоретические модели и методы анализа.

7.1. СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ТРУДА

Влияние труда на общественную жизнь людей сложно преувеличить. Вместе с тем важно уточнить, что оно не ограничивается связью с экономической сферой жизни общества. Есть целый ряд других, достаточно важных его аспектов. Данная глава посвящена комплексному рассмотрению воздействия труда на общественную жизнь. Под *социальной функцией труда* понимается *определенное направление и*

результат влияния трудовой деятельности на общественную жизнь, проявляющийся в существовании соответствующих форм и элементов общественной жизни.

Анализ социальных функций труда относится к числу традиционных задач социологии труда (Штольберг, 1982. С. 33; Чангли, 1973. С. 48–93). В его основе лежит анализ труда как философско-социологической категории, согласно которому труд рассматривается «в качестве основной формы жизнедеятельности человеческого общества, исходного условия его бытия, которое определяет *способ отношения человека к миру и человека к другому человеку*. Являясь основой всех других сторон общественной жизни, труд исторически обусловил и способствовал выделению общества из природы, а человека из животного мира». В этом проявляется ключевая и интегральная *социоантропогенетическая функция* труда (Социология труда, 1993. С. 129–130). На уровне специального анализа влияние труда на общественную жизнь многоаспектно и проявляется в существовании целого ряда социальных функций труда, выступающих в качестве относительно самостоятельных *факторов общественных изменений*. Наиболее очевидная из них и потому наиболее известная — *социально-экономическая* или *репродуктивная функция* заключается в создании базовых материальных условий общественной жизни. Именно она, будучи важнейшей, раскрывается в определениях труда, приводимых философскими и обществоведческими словарями, используемых в работах, посвященных теме труда (см. п. 2.3). Наряду с этой важнейшей с точки зрения биологического выживания и существования человеческого общества функцией существуют и другие *социальные функции труда*, имеющие сопоставимое с ней значение для воспроизводства и развития общества как социального целого. В частности, они заключаются в создании и поддержании системы связей и отношений, обеспечивающих определенный уровень устойчивости и организации социума, для включения индивидов в общественную жизнь посредством формирования и развития их личности. Наконец, они стимулируют общественные изменения принципиального характера, способствуя трансформационным процессам. Таким образом, знакомство с составом и содержанием социальных функций труда необходимо для лучшего понимания взаимосвязи труда и общества.

Рассматривая трудовую деятельность как интегральный фактор, влияющий на общественную жизнь в целом, в его составе можно выделить определенный комплекс, состоящий из восьми социальных функций (рис. 7.1):

- 1) *социально-экономической;*
- 2) *продуктивной;*
- 3) *социально-контрольной;*

- 4) структурирующей (интегративной);
- 5) социально-стратификационной (дезинтегративной);
- 6) социализирующей;
- 7) социально-развивающей;
- 8) социально-трансформирующей.



Рис. 7.1. Социальные функции труда как совокупность факторов изменения общественной жизни (общества как живой динамичной системы)

Краткое содержание каждой из перечисленных функций представлено в табл. 7.1. Рассмотрим их более подробно.

Таблица 7.1

Основные социальные функции труда и их содержание

Название социальной функции труда	Краткое содержание
1	2
1. Социально-экономическая (репродуктивная)	Создание материальных базовых условий общественной жизни путем преобразования природной среды в средства потребления
2. Продуктивная (креативная)	Создание новых предметов потребления, устройств и технологий (процессов изготовления предметов потребления)
3. Структурирующая (интегративная)	Разделение участников общего производственного процесса на функциональные группы и формирование способов взаимодействия (кооперации) между ними. Объединение (интеграция) образовавшихся общностей в рамках определенной структуры, обеспечивающей единый процесс общественного труда

1	2
4. Социально-стратификационная (дезинтегративная)	Создание объективных предпосылок для социальной дифференциации и неравенства членов общества. Социальное ранжирование индивидов и групп в зависимости от выполняемых ими функций, создание и воспроизводство основ иерархического строения общества
5. Социализирующая	Содействие усвоению индивидами образцов трудовой и других форм деятельности, норм и ценностей, необходимых для успешного участия в общественной жизни
6. Социально-развивающая	Стимулирование развития личности, социальных групп и общностей
7. Социально-контролирующая	Контроль трудового поведения. Порождение системы норм и санкций, регулирующих трудовое поведение и обеспечивающих нормальное функционирование социально-трудовых общностей
8. Социально-трансформирующая	Стимулирование радикальных общественных преобразований, неизбежность которых обусловливается появлением новых видов и коллективных субъектов этой деятельности, процессами их интеграции (встраивания) в существующую социальную организацию

Социально-экономическая (репродуктивная) функция заключается в воздействии совокупного субъекта общественного труда на объекты и элементы природной среды с целью их преобразования в предметы удовлетворения потребностей членов общества — в разнообразные материальные блага и услуги. Реализация данной функции позволяет воспроизводить основные стандартные материальные или символические (идеальные) условия общественной жизни.

Следует заметить, что в современном обществе преобразование объектов природы в предметы потребления — трудовая деятельность — это весьма сложный, многоступенчатый и многозвенный общественный (коллективный) процесс, осуществляемый работниками разных профессий, предприятий, организаций и сфер трудовой деятельности.

Первое звено в этой производственно-трудовой цепи составляют трудовые общности предприятий, сырьевых отраслей, занимающихся не только собственно добычей первичного природного сырья (полезных ископаемых), но и разведкой мест его залегания, а также трудовые общности предприятий сельского, лесного хозяйства, промысловых хозяйств.

Второе звено образуют трудовые общности предприятий перерабатывающих отраслей: обогатительных фабрик; металлургических,

химических, цементных и других заводов. Продукция, создаваемая трудом работников, занятых на предприятиях этого звена, служит (прямо или опосредованно) исходным сырьем для *третьего звена* трудовых общностей.

Третье звено составляют предприятия обрабатывающей промышленности, трудовые общности которых заняты производством средств труда (машин, агрегатов, инструментов и приборов различного назначения, производственных систем), применяемых во всех звеньях производственной цепочки.

Четвертое звено. Замыкает производственную цепочку группа отраслей, объединяющих предприятия, чьи трудовые общности создают собственно *предметы потребления*: продукты питания, одежду, предметы домашнего обихода, бытовую технику для домашнего труда и досуга. Особое место среди промышленных предприятий занимают предприятия, работники которых выпускают продукцию, предназначенную для доставки потребителям результатов труда работников творческих профессий, которую с известными оговорками можно назвать продукцией духовного назначения (газеты, журналы, книги, диски и т.п.).

Таким образом, участвуя в трудовой деятельности на том или ином предприятии, люди, как правило, независимо от конкретного вида труда и вида производимой продукции, совместно воспроизводят материальные условия своей жизни в целом и каждого члена общества в отдельности. Но этим социальное значение труда не исчерпывается.

Продуктивная функция труда. Участие в трудовой деятельности для заметного числа людей связано с удовлетворением их потребностей в творчестве и самовыражении. Известно, что данная потребность лежит в основе одного из наиболее сильных мотивов трудовой деятельности и является одной из ведущих причин трудовых достижений. Именно этот мотив также лежит в основе большинства научных открытий и технических изобретений. Стремление привнести в трудовую деятельность элемент новизны, благодаря которому субъект труда пытается сделать процесс труда более эффективным за счет совершенствования приемов и средств труда, оптимизации последовательности трудовых функций и операций, обуславливает продуктивную функцию трудовой деятельности.

Продуктивная (креативная или творческая) функция труда состоит и проявляется в том виде трудовой деятельности, который удовлетворяет потребности человека в творчестве и самовыражении. Результатом этой социальной функции труда выступает исторический процесс создания принципиально новых устройств (паровой двигатель, бензиновый, электродвигатель) и технологий (электросварка, плазменная сварка) или их комбинаций из существовавших ранее и

известных (мобильная связь). В производственной деятельности трудовых общностей продуктивная функция труда проявляется в форме рационализаторской и изобретательской активности работников. *Интенсивность проявления* данной функции может служить одним из показателей уровня развития корпоративной культуры трудовой организации. Следует отметить, что интенсивность проявления продуктивной функции труда не является постоянной величиной. Она зависит от целого ряда факторов, как благоприятствующих творческой активности работников, так и блокирующих их стремление к рационализации и изобретательству.

Социально-структурирующая (интегративная) функция состоит во взаимосвязи процессов дифференциации и кооперирования усилий участвующих в трудовом процессе людей. Структура, будучи необходимым способом соединения разных элементов социальной системы, выступает одним из важных свойств, обеспечивающих ее устойчивость. Однако у нее есть обратная сторона, заключающаяся в способности ее элементов к взаимной изоляции и обособлению, что нарушает устойчивость системы и создает угрозу ее разрушения.

Социально-структурирующая функция труда проявляется в специализации трудовой деятельности и ее последующей кооперации (соединения) с помощью координации действий участников общественного труда — трудового процесса, взятого в целом как происходящего в масштабах общества. Социальные результаты этой функции имеют двойкий характер, закономерно обусловленный феноменом *разделения труда*. С одной стороны, они состоят в необходимости кооперирования, взаимного согласования отдельных усилий участников общественного трудового процесса (индивидуальных и коллективных) для достижения главной цели общественного труда. С другой стороны, неизбежным следствием технического разделения труда, обусловленного требованиями производства, является социальная градация членов общества по разным иерархически выстроенным, статусным группам.

Марксистская социология труда, теоретически обосновывая построение коммунистического общества, особое внимание обращала на два вида разделения труда: на умственный и физический и городской и аграрный, видя в преодолении их различий главное социальное препятствие на пути движения к бесклассовому коммунистическому обществу. Поэтому в качестве одной из важнейших практических целей социальной политики и управления ставилось решение двух задач, связанных с преодолением социальных различий:

- 1) между умственным и физическим трудом;
- 2) между городом и деревней.

Вследствие реализации структурирующей функции происходит, с одной стороны, закрепление за разными категориями и группами

участников трудового процесса специализированных видов труда. С другой стороны, между этими группами устанавливаются особые социальные связи, опосредованные обменом результатами своей трудовой деятельности. Таким образом, две стороны труда — разделение и кооперация — порождают особую социальную структуру, соединяющую людей, наряду с другими видами связей, важными для социальной организации общества. Социально-структурирующая функция труда возникает в силу необходимости соединения определенным образом упорядоченных усилий достаточно большого числа людей для того, чтобы получить конечный (готовый к потреблению) продукт труда.

Соединение определенным образом упорядоченных усилий как условие всякой трудовой деятельности существовало всегда, но *всегда* оно осознавалось как социально самоценное явление и средство общественной интеграции. Если не считать известных замечок по этому поводу Аристотеля и Платона. Научное осмысление этой стороны труда происходит лишь после накопления достаточно большого исторического материала, на достаточно высокой стадии развития общественного производства, на фоне социально-классовых противоречий, свойственных периоду расцвета индустриальной эпохи. Стремление понять характер зависимости между способом разделения труда в процессе производства и общественными результатами этого социального феномена нашло отражение в социологической теории *разделения труда* Э. Дюркгейма и его концепции *социальной солидарности* (Дюркгейм, 1996).

Стратификационная функция труда тесно связана и в определенном смысле является производной от структурирующей функции. Ее содержание определяется тем, что результаты различных видов труда вознаграждаются и оцениваются обществом по-разному. Соответственно, одни виды трудовой деятельности признаются более, другие — менее важными и престижными. Люди же, категории и группы, занятые соответствующими видами труда, удостоиваются разной степени общественного признания и положения. При этом в качестве критериев важности или престижности труда используются не столько экономические оценки, сколько *социокультурные*. Значимость и предпочтение тех или иных критериев зависят от конкретных исторических обстоятельств и особенностей развития данного общества. Например, в древних кастовых обществах Востока люди, занятые трудом вообще, принадлежали к низшим кастам. При этом самой низкой считалась каста земледельцев, то есть, та часть общества, которая была занята наиболее тяжелым видом труда — обработкой земли вручную с помощью несложных, достаточно примитивных приспособлений. Таким образом, трудовая деятельность выполняет также (вместе с доминирующей системой ценностей)

функцию социального ранжирования, размещая людей, занятых различными по своей общественной значимости видами труда, по ступеням стратификационной пирамиды и лестницы престижа. При этом между социальными слоями, оказавшимися на разных уровнях данной пирамиды, возникают социальные барьеры. Возможность преодоления таких социальных барьеров в общем случае зависит от социально-политического устройства общества и ценностных ориентаций его членов. Социально-политическое устройство общества обуславливает высоту упомянутых барьеров и предопределяет механизмы их преодоления, а ценностные ориентации членов общества — наличие и силу стремления к их преодолению. Например, издание Указа Президента (1992), разрешающего крестьянам выходить из колхозов со своим наделом земли в несколько гектар, не привело, как ожидалось реформаторами, к автоматическому появлению массы фермеров. Более того, те из них, кто решил стать самостоятельными и подняться по социальной лестнице за счет свободного труда на себя и свою семью, увеличив свое благосостояние, при первых успехах столкнулись с резко негативной реакцией и противодействием односельчан, вплоть до уничтожения имущества, порчи сельскохозяйственной техники, потравы посевов и т.п.

По существу, социально-структурирующая и стратификационная функции представляют собой две стороны одной социально-дифференцирующей функции труда, действующие разнонаправленно. Одна из них (структурирующая) способствует интеграции (устойчивому объединению) разных групп участников трудового процесса (социально-трудовых общностей), другая — действует в направлении их дезинтеграции.

Изучение динамики процессов социальной дифференциации, обусловленных разделением труда, необходимо для выявления исторических тенденций, прогнозирования и получения адекватной картины социальной стратификации, которая непрерывно меняется в результате трудовой деятельности общества. Для этой цели создаются и используются разные подходы и методы. Так, например, для оценки степени престижа разных видов трудовой занятости и профессий в английской социологии более века используются «шкалы занятости» (*occupational scale*). Шкалы занятости служат также для определения статуса, социальной репутации и/или социального классового положения лиц в зависимости от вида занятости в целях изучения *социальной стратификации и социальной мобильности*.

Построение шкал занятости производится одним из четырех методов: интуитивным, относительным, построенным и репутационным.

Интуитивный метод связан с простым ранжированием видов занятости, основанном на субъективной оценке индивидами соб-

ственного социального положения. *Относительный метод* опирается на мнения людей, оценивающих социальный статус своих знакомых, который объективно весьма близок их статусу. *Построенный метод* учитывает объективные социальные характеристики индивидов, например доходы, уровень образования и т.п. *Репутационный метод* основан на оценках занятий выбранными наугад людьми согласно их собственному восприятию положения в общине (затем на основе ответов социально ранжируется каждый вид).

Вероятно, самой широко применяемой в Великобритании профессиональной шкалой является *Реестр основных профессий*, разработанный для переписи 1911 г. и значительно измененный в последующем. Эта схема требовала от каждого индивидуума точного названия должности, статуса занятости (самостоятельный работник/предприниматель/наемный работник), отрасли промышленности и квалификации, полученной в результате образования. Первоначальная форма содержала пять *социальных классов*:

класс I — высшие профессионалы: врачи, адвокаты, бухгалтеры и т.д.;

класс II — промежуточные виды: преподаватели, медсестры, администраторы;

класс III — все люди квалифицированных видов труда, как беловоротничковые, так и синеворотничковые;

класс IV — полуквалифицированные рабочие: сельскохозяйственные и машиностроительные;

класс V — чернорабочие и другие занятые на рабочих местах низкой квалификации.

В 1961 г. класс III был подразделен на класс IIIA (беловоротничковые рабочие — клерки и помощники в магазинах) и класс IIIB (рабочие ручного труда — шахтеры, сварщики и плотники).

Главное преимущество данной классификации заключалось в том, что регулярно составлялся детальный список названий профессий, с присвоением каждой профессии номера, зависящего от социально-классового положения, отрасли промышленности и статуса занятости. Эти коды затем объединялись в шесть социальных классов:

класс I — профессионалы;

класс II — предприниматели и менеджеры;

класс III — промежуточные и младшие служащие неручного труда;

класс IV — квалифицированные рабочие ручного труда, диспетчеры и самостоятельные работники;

класс V — полуквалифицированные служащие и обслуживающий персонал;

класс VI — занятые ручным трудом низкой квалификации.

Последующие изменения в схему были внесены в 1981 г., чтобы сделать схему сопоставимой с Международной стандартной классификацией занятости.

Для анализа занятости и социальных классовых положений мужчин применяется схема Хоупа—Голдторпа, созданная на основе репутационного подхода. Она состоит из семи социальных классов:

класс I — высокопоставленные профессионалы, менеджеры, администраторы и крупные собственники;

класс II — профессионалы и администраторы более низкого уровня и техники высших категорий;

класс III — обычные работники неручного труда;

класс IV — мелкие собственники и самостоятельные работники;

класс V — техники более низких категорий и управляющие рабочими ручного труда;

класс VI — квалифицированные рабочие ручного труда;

класс VII — полуквалифицированные и низкоквалифицированные рабочие ручного труда (Дэвид Д., Джулия Дж., 1999).

В отечественных исследованиях социальной дифференциации занятых используются критерии, учитывающие качественные аспекты содержания труда, такие, как соотношение ручного, механизированного и автоматизированного труда, а также труда по наладке, контролю работы и наладке машин, приборов и устройств в автоматизированном производстве.

Социально-контролирующая функция труда обусловлена тем, что труд как деятельность, организованная в масштабах и интересах всего общества, представляет собой один из важнейших социальных институтов, то есть сложную систему социальных отношений, регулируемых посредством разветвленной системы законодательных норм поведения, стандартов деятельности и санкций. В связи с этим все участники трудовой деятельности находятся в сфере действия соответствующей системы социального контроля. К данной системе относятся, в частности, официальное трудовое законодательство, экономические трудовые нормативы, уставы трудовых организаций, должностные инструкции, а также неформальные трудовые нормы и санкции, основанные на определенных ценностях и традициях, а также обычаи, связанные с трудом. *Механизмы социального контроля трудового поведения* служат средством поддержания порядка внутри трудовых общностей. Создание таких механизмов является одной из важных задач социального управления. В каждой трудовой общности существуют собственные традиции социального контроля. Однако они не являются автономными и в большей или меньшей степени отражают особенности системы социального контроля, действующей на социетальном (макросоциальном) уровне. Наиболее важные отличия механизмов социального контроля трудового поведения в разных

трудовых общностях связаны с соотношением негативных санкций (наказаний) и позитивных (поощрений), а также с соотношением формальных (исходящих от администрации) и неформальных санкций (исходящих от самоорганизованных социальных групп).

Социализирующая функция трудовой деятельности проявляется наиболее наглядно на индивидуально-личностном уровне. Свое самое непосредственное влияние трудовая деятельность оказывает на индивидов, включающихся в трудовой процесс и участвующих в нем. Благодаря участию в труде существенно расширяется и обогащается состав социальных ролей, образцов поведения, социальных норм и ценностей индивидов-работников. Они становятся более активными и полноправными участниками общественной жизни. Именно благодаря трудовой деятельности большинство людей испытывают чувство социальной принадлежности и приобретают социальную идентичность. Процесс усвоения трудовых социальных ролей и ценностей происходит в различных социальных общностях и, прежде всего, в семье, где ребенку при правильном воспитании поручается, по мере его роста, увеличения возможностей выполнение каких-либо обязанностей в рамках домашнего труда. Однако основным агентом трудовой социализации являются трудовые общности.

Рассмотрение участия в труде как процесса, в ходе которого происходит усвоение работниками новых социальных ролей и ценностей, дает возможность более полного понимания социальных свойств трудовой деятельности.

Социально-развивающая функция труда связана с обратным воздействием трудовой деятельности на своего субъекта. Она проявляется в результатах воздействия содержания трудовой деятельности на ее субъектов — работников, трудовые общности и общество в целом. Известно, что люди и группы, занятые разными по сложности видами труда, нередко отличаются друг от друга и в социальном плане. У них, как правило, разные потребности, ценности, интересы, образ жизни и другие черты, например, стереотипы поведения и, отчасти, внешний облик. Несмотря на то, что современная сильно урбанизированная среда в целом нивелирует поведенческие стереотипы.

Действие социально-развивающей функции проявляется также в необходимости овладения новыми технологиями, в повышении квалификационных требований к работникам и необходимости постоянного совершенствования системы профессионального образования. Известно, что содержание трудовой деятельности по мере совершенствования средств труда, обусловленного активной творческой природой человека, имеет тенденцию к усложнению и непрерывному обновлению. Принципиальное значение имеет процесс расширения творческих компонентов трудовой деятельности, обусловленный внедрением в производство технических изобретений

и применением все более сложных средств труда. Этот процесс особенно интенсифицировался в последние десятилетия. Его следствием стало непрерывное возрастание требований к знаниям, общему кругозору и квалификации работников, необходимость периодической смены мест приложения труда. Именно на этой объективной основе возникает индивидуальная и коллективная мотивация повышения уровня знаний и расширения круга профессиональных навыков. Не только отдельные работники стремятся обновить свои профессиональные знания и навыки, но и трудовые организации (общности) стараются создавать условия для своевременного переобучения своих сотрудников. А общество в целом время от времени, но все чаще в лице государства принимает меры по модернизации систем передачи знаний и институтов образования.

Социально-трансформационная функция труда заключается в глобальном (интегральном) воздействии на общественную жизнь совокупного, кумулятивного результата трудовой деятельности, включающего преобразованную среду человека, как природную, так и социальную, являющегося, по сути, новым обществом.

Речь идет о том, что по мере научного-технического прогресса, вызывающего появление новых рабочих мест и видов занятости, рост производительности труда и насыщение потребностей общества в традиционных видах продукции, происходит перераспределение его (общества) трудовых усилий, вызванное появлением *новых* потребностей и соответствующих сфер приложения труда. При этом неизбежно происходят сдвиги в структуре ценностей. В итоге формируется *новый тип личности работника*, возникают *новые социальные связи*, образуются *новые социально-трудовые общности*, происходят *процессы их интеграции (встраивания, вживления) в общую социальную организацию и качественное изменение последней*. Это не может не привести, раньше или позже, приводит к радикальному преобразованию общественной жизни в целом, появлению новых ценностей, социальных институтов, мировоззренческих систем, идеологий, культурных комплексов. Общество *целиком трансформируется*, становится *качественно* иным (рис. 7.2).

Завершая рассмотрение социальных функций труда и их влияния на важные аспекты жизни общества, следует отметить, что их действие и степень отмеченного влияния проявляются по-разному в различные исторические эпохи и в разных обществах. В частности, если на начальных стадиях общественного развития ведущая роль принадлежит социально-дифференцирующим функциям (структурирующей и стратификационной), то в дальнейшем, по мере достижения промышленной стадии доминирующее значение приобретают продуктивная, развивающая и трансформационная функции. Это хорошо прослежи-

вается на примере наиболее развитых в промышленном отношении стран, где действие названных функций проявляется наиболее ярко.



Рис. 7.2. Механизм трансформации человека и общества под влиянием труда

ЛИТЕРАТУРА

1. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. под ред. В.А. Ядова. М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 1996.
2. Штольберг Р. Социология труда. М.: Прогресс, 1982.
3. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.
4. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Московского ун-та, 1993.

5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана; Примечания В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.
6. Дэвид Д., Джулия Дж. Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 2. С. 455.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Раскройте содержание понятия *социальные функции труда*.
2. Приведите примеры проявления социальных функций труда.
3. Дайте характеристику продуктивной и репродуктивной функций.
4. В чем заключается действие интегративной функции труда?
5. Как связаны между собой работа и социальный статус работника?
6. Каким образом осуществляется социальный контроль трудового поведения?
7. Как реализуется социализирующая функция труда?
8. Оцените вклад труда в социальное развитие индивидов, групп и общества.
9. Опишите механизм влияния труда на процессы социальной трансформации общества.
10. Как соотносятся разные социальные функции труда в разные исторические эпохи?
11. Чем определяется престиж разных видов занятости и профессий?
12. Составьте перечень наиболее и наименее престижных видов занятости.
13. Какое место на шкале престижа занимает избранная вами профессия или выполняемая работа?
14. Как вы относитесь к существующей иерархии престижа профессий?
15. Как соотносится действие социальных функций труда в современной России?



7.2. СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ПРОЦЕССЫ В СФЕРЕ ТРУДА

7.3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ДВИЖЕНИЯ

Понятие социального движения. Социально-трудовые движения составляют одну из главных составляющих общественной жизни, вызывающих изменения глобального масштаба, именуемую *социальными движениями*. Социальными движениями, вообще, называются «совместные стремления людей к реализации общей цели» (Щепаньский, 1972. С. 214). Обычно социальные движения возникают на основе определенных изменений экономики, культуры, материальных основ общества либо под влиянием новых идей, привнесенных из других обществ. Сами по себе социальные движения «не являются основным фактором общественного развития, но представляют или могут представлять в некоторые периоды могучую силу, изменяющую общество» (Там же).

Зарождение социальных движений происходит на почве недовольства определенной части членов общества отсутствием возможности удовлетворять свои насущные экономические, культурные, политические или другие потребности. Люди, лишенные возможности в течение определенного времени получать необходимые им блага, испытывают недовольство, фрустрации. В результате психическая энергия, мобилизованная ранее на достижение средств удовлетворения потребностей, вынужденно переключается на борьбу против действительных или воображаемых препятствий. Возникает состояние эмоционального напряжения, *психического беспокойства*, превращающееся, благодаря контактам, взаимопониманию, осознанию большинством людей общности своего положения, в состояние *социального беспокойства* (рис. 7.4). Социальное беспокойство является непосредственным исходным пунктом социального движения — «коллективных, совместных стремлений и действий, совершаемых более или менее организованно для достижения определенного положения вещей, изменяющего социальную ситуацию участников движения» (Там же).

Социальное беспокойство проявляется в поисках и установлении контактов, в обмене суждениями, в дискуссиях и спорах в неформальных кругах по поводу определения путей выхода из общей ситуации, оцениваемой единодушно как невыносимая. «Состояние беспокойства может охватывать большие или меньшие общности, может касаться лишь некоторых профессиональных категорий, может затрагивать целые социальные классы или некоторые территориальные общности» (Там же).

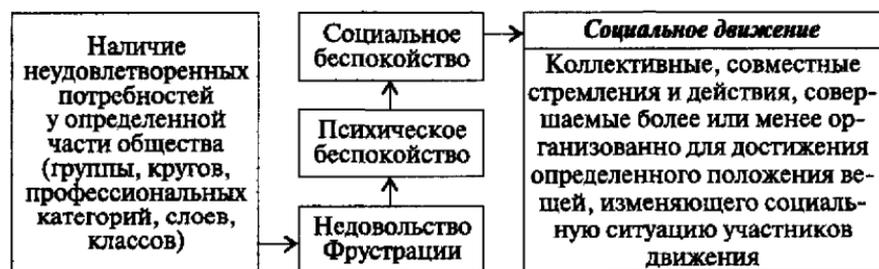


Рис. 7.4. Упрощенная схема механизма возникновения социальных движений

Классификация социальных движений различает три больших формы: *реформаторские* движения, *революционные* и *экспрессивные*.

Среди них наиболее непосредственное отношение к трудовой деятельности имеют реформаторские и революционные движения, выделенные по критерию *характера действий*, с помощью которых участники движения хотят достичь своих целей. Эти движения отли-

чаются и рядом других признаков, но характер действий — признак, определяющий лицо движения. Социальные движения также различаются по таким критериям, как: а) принадлежность участников к определенным общественным группам, категориям, слоям, классам; б) характер и содержание целей участников движения. Соответственно, к первой группе можно отнести молодежные и феминистские, рабочее и профсоюзное движения, ко второй — политические (движение за гражданские права, движение за власть черных (США), движение за мир), протестные движения, экологические движения (зеленые), религиозные и др. Рассмотрим более подробно основные предпосылки возникновения и характеристики, с помощью которых осуществляется дифференциация социальных движений на указанные три формы.

Реформаторские движения. К числу предпосылок и характеристик реформаторских движений относятся:

1) состояние социального беспокойства определенной части общества, вызванное неудовлетворением их потребностей;

2) совместное стремление к изменению данной ситуации;

3) наличие свободы действий для лидеров и активистов движений, проявляющейся в возможности публично обращаться к аудитории с трибуны или через СМИ и в отсутствии репрессий со стороны власти;

4) неудовлетворенные потребности не касаются существенных жизненных процессов;

5) институционализация участников движения в виде добровольных объединений, которые действуют в рамках официального социального порядка и стремятся к проведению желаемых изменений законодательным путем

Наиболее известными примерами реформаторских движений в сфере труда могут служить *профсоюзное движение*, являющееся частью *рабочего движения*, а также движение за научную организацию труда (НОТ).

Революционные движения. Революционные движения по первым двум характеристикам похожи на реформаторские движения. В их основе также лежат неудовлетворенные потребности и стремление к изменению данной ситуации. Однако по другим признакам революционные движения отличаются от реформаторских движений своим противоположным значением. В частности:

а) лидеры и активисты революционных движений лишены свободы действий и возможности открытого изложения своих целей и взглядов, подвергаются репрессиям;

б) неудовлетворенные потребности касаются жизненно важных условий жизни;

в) объединения, представляющие движение, основным способом достижения своих целей считают насильственное ниспровержение

существующего социального порядка; парламентские формы борьбы рассматриваются лишь как временные и вспомогательные;

г) доминирование силовых методов обуславливает жесткую формальную организацию участников движения;

д) наличие общественной идеологии, обосновывающей необходимость нового социального порядка, позволяющей мобилизовать большую социальную энергию по сравнению с энергией реформаторского движения;

е) недовольство должно охватывать широкие массы, как правило, «целые общественные классы». Примером революционных движений, направленных на радикальное решение социальных проблем труда, могут служить движения, возглавляемые партиями большевиков, меньшевиков и эсеров в царской России, а также движения, руководимые компартиями Китая, Вьетнама, Кореи и др. в 1940-е годы.

Экспрессивные движения могут охватывать широкие круги людей. Их отличие от двух рассмотренных форм социальных движений связано с неудовлетворением потребности в самовыражении личности в эстетическом, моральном, религиозном или интеллектуальном плане. Экспрессивные движения не образуют четких организационных структур, подобных реформаторским и революционным движениям. Это могут быть движения в искусстве (авангард) или молодежные движения, связанные приверженностью определенным танцевальным стилям или определенному образу жизни (хиппи). Экспрессивные движения распространяются на основе «эмоционального заражения» и пока еще хорошо не изучены. «Они изменяют и обогащают образцы поведения, системы ценностей, критерии оценок, вносят и пропагандируют новое интеллектуальное содержание, новые эстетические взгляды, пропагандируют определенную моду в одежде, в манере выражаться, во взаимоотношениях и взаимодействиях. Они создают новые социальные установки и способствуют распространению идеологии». Вместе с тем влияние экспрессивных движений на общественную жизнь не затрагивает общих основ ее организации (Там же. С. 221).

Рабочее движение. Рабочее движение — разновидность социальных движений, связанная с массовыми социальными действиями наемных рабочих, направленными на улучшение условий своей жизни и труда. Рабочее движение зародилось на этапе становления капиталистического индустриального общества на рубеже XVIII—XIX вв. в наиболее развитых в промышленном отношении странах Западной Европы.

Рабочее движение в более узком смысле, что особенно характерно для Центральной Европы, состоит из следующих четырех основных типов, отличающихся субъектами движения.

1. Профсоюзы являются представителями интересов работников предприятий и среди прочего добиваются повышения зарплат и улучшения условий труда.

2. Рабочие партии как политические организации, часто имеющие марксистские корни (социалистические, социал-демократические и коммунистические партии).

3. Товарищества (например, потребительские, строительно-долевые) как организации взаимопомощи.

4. Досуговые и образовательные объединения; например, образовательные, спортивные и садоводческие объединения рабочих.

Первоначально это социальное движение рабочих происходило в форме стихийных, разрозненных и неорганизованных протестных действий наемных рабочих как реакция на невыносимо тяжелые условия жизни и труда, на несправедливые действия хозяев фабрик и заводов, на которых они работали. Нередко эти действия принимали крайние формы, сопряженные с погромами и насильственными действиями. Из наиболее известных рабочих движений можно назвать *движение луддитов* (конец XVIII — начало XIX в.) и *чартистское движение* (1830—1850) в Англии, *силезские восстания ткачей* (1793, 1844) в Польше. Крайние формы проявления протеста рабочих провоцировались, как правило, бесчеловечностью, произволом хозяев и администрации, отсутствием трудового законодательства, защищавшего гражданские и социальные права рабочих. В XIX в. рабочее движение постепенно принимает организованные формы, создаются отраслевые и национальные объединения рабочих, выдвигающие не только экономические, но и политические требования. Возникают социалистические, коммунистические и рабочие партии, ставящие цель завоевания политической власти, способной служить интересам рабочего класса и остальных категорий трудящихся. Рост масштабов и социально-политической роли рабочего движения обусловлены резким увеличением численности данной социальной категории вследствие бурного развития индустриализации. Согласно подсчетам специалистов, численность рабочих в мире в течение XX столетия возросла более чем в 20 раз: с 30 млн человек в начале XX в. до 660 млн человек на рубеже XX—XXI вв. (Москвин, 2003. Т. 2. С. 290—202). Существует мнение, что рабочий класс «поглощается обществом потребления» и «ресурс рабочего движения», понимаемый как потенциал активных и результативных действий, снижается. Однако есть и противоположная точка зрения, состоящая в том, что в «современном мире рабочий класс был и остается важной производительной силой в развитии человечества по пути социального прогресса» (Там же). Представляется, что рост численности рабочих, в том числе неквалифицированных и полуквалифицированных профессий, продолжится и дальше. Это произойдет за счет неизбежной

индустриализации большого числа аграрных стран на континентах Южной Америки, Африки и Азии, в которых проживает большая часть (в основном бедная) населения планеты. Другая существенная причина роста численности названных категорий рабочих состоит в том, что и в «информационных обществах» и «обществах знаний», называемых также постиндустриальными, продолжает сохраняться значительное число рабочих мест, не требующих профессиональной подготовки, заполняемых в настоящее время иммигрантами из указанных стран. Поэтому снижение интереса отечественной социологии к рабочей проблематике, наблюдаемое в нашей стране с начала 1990-х годов, можно считать временным явлением, обусловленным, наряду с актуальными особенностями профессиональной рефлексии социологов, не до конца сформированными социальными идентичностями правящего класса новых собственников и класса наемных работников.

Рабочее движение разных стран в процессе непрекращающейся с момента своего возникновения активной борьбы за свои права и права остальных категорий наемных работников приобрело значительный опыт рациональных организованных коллективных действий. Применение подобных навыков позволило рабочим занять достойное место в социально-организационной структуре развитых обществ. В целом ряде стран выступающие под разными названиями (социалистические, коммунистические, рабочие, социал-демократические и т.п.) политические партии, выражающие интересы трудящейся части населения, периодически приходят или находятся у власти в настоящее время. Более 70 лет в России находилась у власти КПСС (Коммунистическая партия Советского Союза). В настоящее время Коммунистической партии Китая (КПК) принадлежит власть в Китае, стремительно выходящем на ведущее место в мире по основным экономическим показателям. Много лет в Швеции, одной из наиболее благополучных стран мира, у власти находится Социал-демократическая рабочая партия. В Норвегии, занимающей первое место по «индексу развития человеческого потенциала», у власти также Рабочая партия. Социалисты находятся у власти в Испании, победили на выборах в Дании (сентябрь 2011 г.) и в Берлине (в то же время). Это лишь некоторые примеры очевидных серьезных позитивных результатов, достигнутых рабочим движением к настоящему времени.

Одно из ведущих направлений современного рабочего движения выступает в организованной форме профсоюзного движения, связанного с деятельностью отраслевых, национальных и международных профессиональных союзов.

Профсоюзное движение. Профсоюзное движение является составной частью рабочего движения и представляет собой массовые

социальные действия наемных работников с целью организованной в правовых рамках защиты своих трудовых прав. Профсоюзное движение зарождается на определенном этапе развития рабочего движения, ставшего естественной реакцией наемных работников на невыносимо тяжелые условия труда, свойственные началу индустриализации. Профсоюзное движение в форме организованных профессиональных союзов впервые возникло в Западной Европе в конце XVIII в. на основе *касс рабочей взаимопомощи*. Первоначально профсоюзы строились по цеховому принципу, объединяя преимущественно квалифицированных рабочих.

По мере роста численности и организации забастовок авторитет профсоюзов в рабочем классе увеличивался, поэтому капиталистическое государство законодательно препятствовало профсоюзному движению, запрещая создание профсоюзов. Так было, например, во Франции (1791, закон Ле Шапелье), где полная легализация профсоюзов произошла лишь в 1884 г. Британские профсоюзы (тред-юнионы) были на нелегальном положении 25 лет (1799—1824). По мере развития промышленности и других отраслей экономики, развития рыночных регуляторов, благодаря росту социальной активности наемных работников, профсоюзное движение принимает институциональные формы. К концу XIX в. профсоюзы стали реальной социальной силой во всех странах с развитой рыночной экономикой, приобретая статус полноправного участника трудовых отношений. В дальнейшем они стали объединять не только рабочих, но и другие категории наемных работников, включая государственных служащих, в том числе силовых структур. В начале XX в., после создания в 1919 г. Международной организации труда (МОТ) главным правовым инструментом деятельности профсоюзов становится участие в системе трехстороннего социального партнерства (1 — национальный орган профсоюзов; 2 — государство; 3 — национальный орган предпринимателей) путем заключения коллективных соглашений, регулирующих весь комплекс условий труда и найма.

Сегодня в большинстве промышленно развитых стран профсоюзы организованы по *производственному принципу*, в соответствии с которым работающие на одном предприятии входят в единую профсоюзную организацию, независимо от их профессиональной принадлежности (Можаев, 2003. С. 275). Сложилась унифицированная практика действий профсоюзов, основанная на единой системе коллективных соглашений, состоящей из: а) коллективного договора, заключаемого на уровне предприятия (фирмы, компании, акционерного общества); б) отраслевого тарифного соглашения и в) общенационального, генерального соглашения. Важно, что соглашение нижнего уровня не должно содержать положений, ухудшающих условия, принятые на верхнем уровне (Там же).

Профсоюзное движение в России возникло более 100 лет назад, на гребне революции 1905 г. (значительно позднее по сравнению с промышленными странами Западной Европой) в ходе создания рабочих организаций, руководивших январскими стачками. Первая Всероссийская конференция профсоюзов (сентябрь—октябрь 1905 г.) принимает решение созвать Всероссийский съезд профсоюзов, однако сделать это не удалось. Тем не менее, в марте 1906 г. правительство издало «Временные правила о профсоюзных обществах», позволявшие создавать профсоюзы при ограничении их политической деятельности. Лишь в течение последующих двух лет было зарегистрировано 1046 профсоюзов, и к началу Первой мировой войны профсоюзы набрали заметную силу. Это обстоятельство и политизированность профсоюзов побудили царское правительство провести ряд законов, препятствующих нормальной профсоюзной деятельности, особенно организации стачек.

После февральской революции 1917 г. в течение короткого периода времени профсоюзное движение существует в виде множества малочисленных цеховых профсоюзов и фабрично-заводских комитетов (фабзавкомов) разной степени радикальности. Однако под влиянием большевиков, имевших наибольший авторитет в фабзавкомах, *профдвижение быстро превращается в антиправительственное, забастовочное, политическое, революционное*. По этой причине большевики, захватив власть (октябрь 1917 г.), ликвидировали, наряду с другими политическими конкурентами и основными институтами гражданского общества, политическую и экономическую самостоятельность профсоюзов. В январе 1918 г. состоялся 1-й Всероссийский съезд профсоюзов, на котором, благодаря усилиям большевиков, удалось централизовать и подчинить профсоюзное движение политическим целям новой власти. В период Гражданской войны (1917—1922) было введено обязательное и коллективное членство в профсоюзах. Новые задачи профсоюзов в условиях советской власти были предельно четко сформулированы В. Лениным в итоге «профсоюзных дискуссий» начала 1920-х гг.: профсоюзы должны стать «организацией воспитательной, организацией вовлечения, обучения, школой управления, школой хозяйничанья, школой коммунизма» (Там же). Такова была официальная формула, но на деле в течение всего советского периода существования профсоюзов их роль ограничивалась решением задач охраны труда (не в полном объеме), здоровья, организации досуга и отдыха работников и членов их семей. В их компетенции находились также вопросы создания и использования объектов социальной инфраструктуры предприятий и, что весьма важно, вопросы организации «социалистического соревнования» — официально поддерживаемой формы открытого трудового соперничества отдельных работников и

трудовых коллективов с целью повышения производительности труда и эффективности всего общественного производства.

В разгар начатой «Горби» «перестройки» (1987—1988), создавшей экономические и социально-политические предпосылки развала СССР, профсоюзное движение в России претерпевает радикальные изменения. Появляются новые профессиональные объединения рабочих, создаваемые по их собственной инициативе в процессе конфликтов с администрацией и работодателем и действующие до того, как были приняты соответствующие законы. Создаются «рабочие клубы», проводящие семинары для *рабочих*, издающие информационно-пропагандистские материалы, популяризирующие идеи политической независимости профсоюзов и необходимость новых организационных форм, позволяющих отстаивать традиционные цели профсоюзного движения как независимой от власти и хозяев действующей организации рабочих. «Массовую форму российское профдвижение принимает после шахтерских забастовок летом 1989 г.» (Климова). Возникают рабочие и стачечные комитеты, ставшие базой для создания новых, «свободных» (самоназвание) профсоюзов, альтернативных организациям, входящим в «систему ВЦСПС—ФНПР», не допускавших (или допускавших с существенными ограничениями) в свои ряды *работодателей*. «Практически все новые профсоюзы декларировали политическую нейтральность и главной целью объявляли защиту социально-трудовых прав *работников*. Но полностью политически нейтральными они не были. Складывалось организационное разнообразие профсоюзов. Первым межотраслевым свободным профсоюзом стал СОЦПРОФ, образованный в апреле 1989 г. В 1991—1992 г. возникли отраслевые профсоюзы: Независимый профсоюз горняков России (НПГР), Российский профсоюз докеров (РПД), Российский профсоюз моряков (РПСМ), Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) и др. В этот же период возникают региональные профсоюзы, объединяющие первичные организации всех типов («Уралпрофцентр», профсоюз Самарской области «Солидарность» и др.)). Вновь образованные профсоюзы экономически и организационно были слабее профсоюзов, вошедших в созданную в сентябре 1989 г. структуру ФНПР (*Федерация независимых профсоюзов России*), унаследовавшую структуру и имущество советских профсоюзов — ВЦСПС. Для преодоления своей слабости новые профсоюзы были вынуждены объединиться (апрель 1995 г.), создав *Конфедерацию труда России* (КТР), в которую первоначально вошли почти все свободные профсоюзы. Но вскоре часть их (несколько региональных и отраслевых организаций) вышли из нее, создав (август 1995 г.) новое конфедеративное объединение — *Всероссийскую конфедерацию труда* (ВКТ)» (Климова,

2006. С. 247). В дальнейшем профсоюзное движение в России происходило в условиях действия Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ). Этот закон определяет профсоюз как «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» (ст. 2). В соответствии с международными нормами он устанавливает независимость деятельности профессиональных союзов от органов исполнительной власти и местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий (ст. 5, п. 1). Однако за годы реформ число членов профсоюзов в России сократилось на одну треть. Специалисты объясняют этот социальный факт в основном действием трех причин:

- 1) общим спадом производства в стране;
- 2) закрытием значительной части предприятий;
- 3) появлением и увеличением количества мелких и средних предприятий, на которых профсоюзы отсутствуют (Клеман, Ракитская, 2006. С. 242–244).

Процесс адаптации ФНРП к новым условиям работы проходит весьма трудно. Среди этих условий главные: а) появившийся внезапно и абсолютно незнакомый отечественному работнику рынок труда; б) новый работодатель, оторванный от рядового персонала, практически никем не контролируемый (часто генетически криминальный); в) ментально несвободный наемный работник, не осознающий себя таковым, патерналистски воспитанный и ориентированный.

Авторитетные социологи Л. Гордон и Л. Клопов, изучающие не один год сферу трудовых отношений, закономерно определили состояние входящих в ФНРП профсоюзов как «полупрофсоюзы» (Там же), имея в виду, что их членами остаются и представители работодателя, включая директорат. Последнее обстоятельство радикально отличает российское трудовое законодательство от законодательства о труде стран с рыночной экономикой.

До последнего времени две конфедерации строили свои отношения на основе сотрудничества, иногда выступая с совместными заявлениями о своей поддержке акций ФНРП, направленных на защиту социально-трудовых прав работников. Однако 27 мая 2011 г. они объединились под названием Конфедерация труда России (КТР). Численность новой Конфедерации — 2 млн человек. Возможно, это событие станет новым этапом в развитии профсоюзного движения и исторической вехой в развитии трудовых отношений в России. Большую часть наемных работников (25 млн человек) сейчас объединяет ФНРП, сохраняющая «за собой значительную часть функций

по социально-бытовому обслуживанию своих членов». В отличие от «свободных» профсоюзов ФНРП допускает членство работодателей в своих рядах.

Таким образом, профсоюзное движение в России в настоящее время по-прежнему находится на этапе становления, решая задачу повышения эффективности своей деятельности в новых социально-политических и экономических условиях. Налицо слабость движения, проявляющаяся в его недостаточной способности отстаивать права наемных работников.

Опыт изучения роли профсоюзов в трудовых конфликтах «наглядно демонстрирует кризис сформировавшейся в России особой исторической модели профсоюзных структур (так называемых «традиционных профсоюзов»). Суть этой модели, описанной петербургским социологом В. Ильиным, состоит в том, что профсоюзный аппарат на любом уровне не защищает интересы работников, а оказывает услуги в сфере регулирования трудовых отношений. Его клиентами являются, с одной стороны, рядовые члены профсоюзов, оплачивающие эти услуги взносами, с другой — менеджмент, оплачивающий услуги своим терпимым или даже лояльным отношением к профсоюзам на территории своих предприятий. В результате возникает модель профсоюза-фирмы, не вписывающаяся в ключевые принципы маркетинга: такой профсоюз имеет в качестве целевой группы субъектов с противоположными интересами. Попытка их обслуживать ведет к снижению эффективности профсоюзной работы и падению интереса к профсоюзу» (Ильин В. Членские организации: бумажный и реальный статус» (цит. по: Козина, 2006).

Руководство наиболее массовой профсоюзной организации России сознает функциональную немоощь своей организации, пытаясь устранить ее новыми организационными мерами и призывами к активизации усилий.

В своем докладе, посвященном 100-летию создания профсоюзов в России, на заседании Генерального совета этой организации (29 июня 2005 г.), его бессменный председатель М. Шмаков заявил: «Развитие России в последние полтора десятилетия вызвало кардинальные изменения всех сторон жизни страны и общества, в том числе в экономике, в трудовых отношениях и социальной сфере. Новые жизненные реалии внесли коренные перемены в деятельность профсоюзов России, потребовали от них переосмысления и пересмотра идеологии, целей и задач, функций, форм и методов работы, их адаптации к давно забытым последними поколениями россиян жестким условиям рыночного капиталистического хозяйствования. К сожалению, приходится констатировать, что при реформировании системы советских профсоюзов мы не учли, да и не могли тогда учесть, многие особенности работы объединений

трудящихся в условиях капиталистического общества. В результате принятых тогда организационных решений, справедливых на тот момент, сегодня мы сталкиваемся с проблемами во многих сферах нашей деятельности. Мощные на бумаге и в потенциале, наши объединения на практике часто оказываются слабыми и неспособными на солидарные действия. Это приводит к снижению авторитета профсоюзов в обществе и в глазах наших социальных партнеров.

Сегодня вопрос стоит достаточно остро. Мы должны разрешить назревшие вопросы организационного укрепления и определить, пойдём ли мы в будущее, в новый век профсоюзов как единая сильная организация, способная заставить с собой считаться, или останемся во многом «дискуссионным клубом по интересам», этаким «бумажным тигром», которого будут щипать при каждом удобном случае все кому не лень».

Становление профсоюзного движения в России происходит на фоне спада профсоюзного движения в странах с развитой рыночной экономикой Северной Америки и Европы, где оно уже более века составляет органическую часть общественной жизни. Сегодня в этих странах «наблюдается снижение членства в профсоюзах, ослабление их активности», что связано с трудовым законодательством, предписывающим работодателям выстраивание корпоративных отношений с наемными работниками, и правовой унификацией тарифов и других элементов трудового найма (Клеман, Ракитская, 2006. С. 245). Подобная социальная политика в сфере труда заведомо выгодна работодателям, поскольку ослабляет влияние профсоюзов, способствуя индивидуализации трудовых отношений и ослаблению способности наемных работников к солидарным действиям (Там же).

Международное профсоюзное движение. Основу международного профсоюзного движения составляет деятельность международных профсоюзных объединений, питаемая общностью интересов и классовой солидарностью национальных профсоюзных объединений в вопросах отстаивания прав наемных работников. В то же время, как показывает история международного профсоюзного движения, оно не свободно от влияния классового противостояния и отражающих его основных социально-политических идей и течений своего времени.

Первые попытки создания международных профсоюзных организаций наемных работников связаны с инициативой католической церкви и ее социальной доктриной, основанной на идее «всеобщего братства». Идеейные основы деятельности христианских профсоюзов были сформулированы в известной энциклике папы Льва XIII «*Rerum novarum*» (1891). Позднее они подтверждались в ряде последующих энциклик, публикуемых по случаю юбилейных дат, связанных с выходом этого основополагающего в области социальной политики

католической церкви документа. Под влиянием «*Рерум новарум*» в странах Западной Европы стали возникать *христианские профсоюзы*, объединившиеся в 1920 г. в *Международную конфедерацию христианских профсоюзов* (МКХП), прекратившую свою деятельность в связи с захватом власти фашистами в Италии, Германии и Австрии, распустившими все профсоюзы. В дальнейшем они запретили деятельность профсоюзов не только в этих, но и в других оккупированных фашистской Германией странах. МКХП возобновила свою деятельность после окончания Второй мировой войны, в 1945 г. В том же году в Париже был собран I Всемирный конгресс профсоюзов, на котором была основана *Всемирная федерация профсоюзов* (ВФП). В него вошли советские профсоюзы, профсоюзы стран «социалистического лагеря», крупнейшие профсоюзные центры капиталистических стран, за исключением Американской федерации труда (АФТ) и МКХП. В 1949 г. правым профсоюзным лидерам США и Великобритании удалось отколоть от ВФП ряд национальных профсоюзных центров и создать *Международную конфедерацию свободных профсоюзов* (МКСП), объединившую профсоюзы, стоящие на позициях классового мира и *социального партнерства*. В 1968 г. МКХП была преобразована во *Всемирную конфедерацию труда* (ВКТ), официальные документы которой уже не содержали ссылок на социальную доктрину христианства.

В 2000 г. членом МКСП стала Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) — крупнейшее профобъединение России, насчитывающее около 25 млн человек.

В рамках Всемирной федерации профсоюзов действуют Международные объединения профсоюзов (МОП), которые стали создаваться как автономные организации с 1949 г. с целью защиты общих интересов всех *наемных работников* и особых интересов, связанных с характером и условиями занятости. Каждое МОП имеет свой устав и собственную программу требований, основанную на экономической и социальной программе ВФП.

«Международные профсоюзные организации играют ведущую роль в защите прав наемных работников на предприятиях, расположенных в различных странах, но входящих в крупные международные производственные объединения (транснациональные корпорации — ТНК, холдинги, концерны и т.д.).

На протяжении 1960–1970-х годов все три мировых профцентра — ВФП, МКСП и ВКТ — неоднократно ставили перед ООН, МОТ и другими международными организациями вопросы о разработке *правил регулирования действий ТНК в социальной политике*. В результате длительных переговоров ряда правительств и работодателей под эгидой ООН и особенно МОТ в 1973 г. был принят «Кодекс поведения ТНК», который действует по настоящее время. В 1977 г. Административный совет МОТ утвердил «Трехстороннюю декла-

рацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики». В соответствии с ней ТНК не могут ухудшать на своих предприятиях условия труда, его оплату, другие социальные гарантии по сравнению с аналогичными национальными предприятиями, а также ограничивать профсоюзные права и использовать методы разрешения трудовых коллективных споров, неприемлемые на других национальных предприятиях» (Бочаров, 2006. С. 141).

Забастовочное движение. Забастовочное движение возникает и существует в связи с перманентным проведением забастовок различными категориями наемных работников. Исторически первыми и на достаточно большом отрезке времени участниками забастовок были, прежде всего, фабричные и заводские рабочие, подвергавшиеся беспощадной эксплуатации.

Забастовка (от португальского *basta* — хватит) представляет собой одну из крайних форм протестных действий, направленных на удовлетворение политических, экономических, социальных и других требований определенной категории или организованных социальных групп населения. Забастовка — одна из распространенных форм выражения *трудового конфликта*, выражающаяся в организованном коллективном прекращении работы. Она может иметь место на разных уровнях трудовых отношений: на уровне одного или нескольких предприятий; в одной или группе отраслей экономики; в муниципальном, региональном или национальном масштабе. Разнообразные формы забастовки сочетаются с пикетированием: стоянием людей у проходных предприятий; выставлением заградительных отрядов; перекрытием транспортных магистралей; «летучими пикетами», т.е. моторизованными участниками, быстро перебрасываемыми из одного района в другой. Последний метод широко использовался британскими шахтерами во время всеобщей забастовки в 1984—1985 гг. (Тарасов, 2003. Т. 1. С. 311).

Длительный исторический опыт проведения забастовок, широкая распространенность по странам и континентам, массовый характер такого рода действий свидетельствуют о наличии и актуальности феномена *забастовочного движения* с особенностями, обусловленными страной, временем, ситуацией, причинами и результатами.

Забастовка пока служит главной действенной мерой, имеющейся в арсенале средств защиты своих прав у сплоченных наемных работников. В связи с этим угроза забастовки играет большую роль в трудовых отношениях. Вместе с тем, как показывают исследования социологов, они обычно являются последним аргументом наемных работников в попытке разрешения очередного трудового конфликта. Правильно оценить значение забастовки как проблемы социального управления помогает учет следующих обстоятельств, сформулированных британскими учеными (Джери Д., Джери Дж., 1999):

а) изолированное рассмотрение забастовок вне общего контекста трудовых отношений может вводить в заблуждение относительно характера последних;

б) число простоев и потерь рабочего времени в результате забастовок мало по сравнению с потерями, связанными с болезнями и несчастными случаями;

в) различие в характере противостояний между наемными работниками и работодателями, проявляющихся в широком диапазоне — от кратких забастовок до длительных судебных разбирательств;

г) дискуссия о проблеме забастовок содержит неточные определения и измерения. Статистика забастовок фиксирует их число за год, степень участия рабочих, число потерянных вследствие них рабочих дней, отрасли промышленности, где они происходили, и непосредственные причины. Однако международные различия в критериях и недостоверность национальных данных о забастовках уменьшают значение сравнений как основы достоверного вывода;

д) трудно установить какие-либо простые связи между сферой действия забастовок и функционированием экономики.

Приведенный перечень факторов, влияющих на результаты изучения забастовочного движения, говорит о сложности данной задачи, недостаточно отраженной как общественным обсуждением, так и официальной статистикой. Очевидно, что попытки объяснения забастовок какой-либо одной причиной, например, активностью агитаторов или несовершенными коммуникациями, нельзя считать адекватными. Следует учитывать как местные, так и национальные факторы, в том числе, действия предпринимателей и меры правительства, побуждающие работников начинать забастовки (Там же).

В то же время уровень забастовочной активности не всегда напрямую зависит от национальной специфики правового регулирования трудовых конфликтов. В частности, одно из наиболее жестких европейских законодательств о забастовках, действующее в Германии, не мешает немецким профсоюзам устраивать внушительные акции протеста против ущемления их социальных прав.

Забастовочное движение составляет органическую часть рабочего и профсоюзного движения. Исторически оно тесно связано с зарождением рабочего движения, с его стихийной стадией, но остается в арсенале средств данного движения в последующем как действенное средство отстаивания классовых экономических и политических интересов организованных групп рабочих и других категорий трудящихся: ассоциаций, объединений, профсоюзов. В течение своего существования интенсивность забастовочного движения характеризовалась неравномерностью, обусловленной циклическим характером капиталистического производства, которое неизменно, с первых лет своего существования, периодически сопровождается

экономическими кризисами разной степени тяжести и связанными с ними социальными и политическими конфликтами. Соответственно, в забастовочном движении наблюдались подъемы и спады активности. Последний спад активности забастовочного движения в мире отмечался в конце 1970–80-х гг., когда наступил период нового роста экономик промышленно развитых стран, обусловленный внедрением достижений технического прогресса в промышленное производство, *перепроектированием рабочих мест, обогащением труда и гибкой социальной политикой работодателя*. Нынешнее состояние забастовочного движения по сравнению с прошлым характеризуется существенно более высоким уровнем активности трудящихся, выступающих против безработицы, снижения жизненного уровня, сокращения или замораживания заработной платы, государственных расходов на здравоохранение, образование, пенсионное обеспечение и другие социальные блага. В этом отношении выделяются такие страны ЕЭС, как Франция, Греция, Испания, Италия, Португалия и др., правительства которых вместе со всем сообществом пытаются выйти из начавшегося в 2009 г. серьезного финансового кризиса путем сокращения расходов на социальную сферу.

Забастовочное движение в России¹. В нашей стране забастовочное движение характеризуется рядом особенностей, обусловленных чертами ее социальной истории в течение последних полутора столетий. Соответственно, в развитии этого движения можно выделить три последовательных периода: 1) *досоветский*, связанный с историей трудовых отношений в царской России; 2) *советский*, отмеченный приходом к власти партии большевиков и последующим правлением КПСС; 3) *постсоветский*, определяемый сегодняшним переходным состоянием общества и его социально-трудовых институтов.

В *досоветский период* забастовочное движение в России выполняло функцию генератора энергии рабоче-крестьянского движения, составлявшего, в свою очередь, социальную массовую основу революционных движений 1905–1907 и 1917–1918 гг. При этом забастовки рабочих, называвшиеся *стачками*, носили часто не столько экономический, сколько политический характер. Что, вообще, было свойственно забастовочному движению конца XIX — начала XX вв. не только России, но и промышленных стран Америки и Европы.

В *советский период* большая часть населения СССР считала, что в стране нет забастовок. Они верили официальной пропаганде, внушавшей, что в социалистическом обществе нет и не может быть причин для такого рода трудовых конфликтов. Документы, недавно ставшие доступными историкам, говорят о другом. Придя к власти на плечах

¹ При подготовке данного раздела использованы материалы А.М. Кацвы (Кацва, 2003. Т. 1. С. 311–313) и И.М. Козиной (Козина, 2009).

рабочего и крестьянского движения, победив в Гражданской войне, большевики провозгласили (1922) создание «социалистического государства рабочих и крестьян» — СССР. Однако реальная власть в реально созданном ими государстве принадлежала партии большевиков, вскоре ликвидировавшей все демократические институты и формы рабочего и крестьянского самоуправления, возникшие в России в процессе революций (1905, 1917), включая, прежде всего, *рабочие советы, свободные профсоюзы и сельские советы*. В сфере трудовых отношений это привело к тому, что уже в начальные годы советской власти начались забастовки, проходившие как на частных, так и на государственных предприятиях. Как правило, они были непродолжительными, неорганизованными и охватывали сравнительно небольшое число рабочих (в период 1922—1928 гг. — около 520 тыс.). Немногочисленные забастовки имели место и в начале 1930-х годов, однако, благодаря репрессиям 2-й половины 1930-х годов, забастовки в СССР прекратились почти на 25 лет. Во второй половине 1950-х годов происходит некоторый всплеск забастовок, вызванный резким ухудшением качества рабочей жизни в ряде промышленных регионов (наиболее известные — Кемеровская стачка и события в казахстанском городе Темиртау в 1955 г.). Забастовки рабочих как относительно регулярный элемент практики трудовых отношений возобновляются в конце 1960-х годов, постепенно усиливаясь в дальнейшем. Так, например, в 1969 г. забастовки состоялись в 20 производственных коллективах, при этом на работу отказались выйти свыше 1000 чел. С началом перестройки забастовочная активность рабочих резко возросла, особенно среди шахтеров. Начиная с 1987 г. и до середины 1989 г. на предприятиях и в организациях состоялось более 80 забастовок. Их частота резко усилилась в первой половине и к концу 1989 г., когда общее число бастовавших составило 455 тыс. чел. При этом забастовки уже не ограничивались экономическими требованиями, но приняли характер стачек, способствуя, как и в прошлые революционные события 1917 г., смене политической власти, социальной организации общества и труда.

Со сменой политической системы в 1990 г. под влиянием новых социальных иллюзий размах забастовок на некоторое время уменьшился. Однако, в последующие годы, по мере приватизации, осуществленной посредством сомнительных залоговых аукционов, сокращения масштабов общественного производства, формирования рынка труда и резкого снижения уровня жизни большинства населения, число забастовок начинает быстро расти (табл. 7.5). В первое десятилетие постсоветского времени (1991—2002) наибольшее число забастовок (более 17 тыс.) состоялось в 1997 г. По сравнению с 1990 г. их число возросло примерно в 65 раз. Почти в 4 раза увеличилось количество активных участников и почти в 30 раз выросли потери

рабочего времени. Значительно возросло число регионов России, в которых проходили забастовки.

Таблица 7.5

Забастовки в России (1990–2002)

Год	Число бастовавших предприятий	Число работающих предприятий, организаций за месяц, предшествующий забастовке, тыс. человек	Среднесписочная численность неработающих, тыс. человек	Потери рабочего времени, тыс. человеко-дней
1990	260	663,5	99,5	207,7
1991	1755	880,4	237,5	2314,2
1992	6273	13346,8	357,6	1893,3
1993	264	800,0	120,2	263,8
1994	514	1606,3	155,3	755,1
1995	8856	16709,4	489,4	1367,0
1996	8278	1489,4	663,9	4000,9
1997	17007	1722,3	887,3	6000,5
1998	11162	1059,	530,8	2881,5
1999	7285	424,2	283,4	1827,2
2000	817	54,8	31,0	236,4
2001	305	22,0	13,9	44,8
2002 (1-е полугодие)	64	5,9	2,2	14,7

Забастовочное движение захватывало все новые отрасли промышленности (металлургия, машиностроение, химическая и строительная отрасли) и непромышленной сферы (образование). Хотя экономический кризис этих лет крайне негативно отразился на положении работников, в целом это не привело к массовой забастовочной активности. Максимальное число участников забастовок в 1997 г. составляло менее 1,5% работающего населения.

В течение этих лет законодательной основой забастовок служил закон, легализовавший право на забастовку, принятый Верховным Советом СССР в октябре 1989 г. «под занавес» советской власти. «Порядок и условия реализации этого права были столь жесткими, что сразу же сделали этот закон непопулярным. В условиях нарастания забастовочного движения 20 мая 1991 г. была принята новая редакция упомянутого закона. Однако опять была предпринята попытка развязать узел противоречий не путем компромисса, а ужесточением и усложнением процедуры коллективных трудовых конфликтов. Ог-

рапичения права на объявление забастовки и участие в ней коснулись работников базовых отраслей индустрии и непрерывно действующих производств» (Кацва, 2003. Т. 1. С. 311–313). Запрещались забастовки, создающие угрозу жизни и здоровью людей, и, наконец, забастовки по политическим мотивам. *Постановление Конституционного суда РФ 17 мая 1995 г.*, признавшее неконституционным запрещение участвовать в забастовке работникам целых отраслей народного хозяйства, способствовало некоторой разрядке напряжения трудовых отношений. В этом же направлении подействовал *Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. о коллективных трудовых спорах*. Прежний запрет на забастовки во многих отраслях был снят. Запрещение на участие в забастовках осталось только для тех, кто непосредственно связан с обороноспособностью и безопасностью страны, а также для лиц, которые своим участием в забастовках наносят прямой ущерб здоровью и безопасности граждан. Однако эти решения уже не смогли полностью снять напряжение в обществе.

Новый Трудовой кодекс (2002) — основополагающий документ, регулирующий трудовые отношения — включил специальную главу), посвященную механизму разрешения коллективных трудовых споров, девять статей которой непосредственно касаются забастовочной практики.

«Постепенный спад забастовочной активности начался после 1997 г. Количество забастовок сократилось по сравнению с предшествующим годом в 1,5 раза, в 1,7 раза уменьшилась численность участников стачечных выступлений. Сократилось количество регионов, где трудящиеся оставляли свои рабочие места. Сменился как состав бастующих, так и рабочие лидеры: одни из них ушли во власть, другие, не видя перед собой ясной перспективы, отошли от общественной деятельности, а третьи дали выход своей энергии в предпринимательской деятельности. Четкой стратегии движения протеста выработано не было. Что же касается тактики, то тут неизменно брала верх лучше подготовленная в правовом отношении местная администрация, поскольку действия бастующих не всегда были продуманы и взвешены. Например, захват заложников из числа представителей администрации, перекрытие автомагистралей и взлетных полос, попытки блокировать крупные промышленные центры, «рельсовая война», парализующая на длительные сроки отдельные железнодорожные магистрали. С 2001 г. накал забастовочного движения пошел на убыль, однако выступления наемных работников в различных регионах еще продолжались. Тем не менее вступление в силу нового Трудового кодекса 2002 г. сильно ограничило право на забастовку, усложнив как процедуру ее организации (и без того сложную), так и возможности объективного статистического учета. Работники продолжили либо бастовать без соблюдения требований,

либо устраивать иные акции протеста, но и то, и другое забастовками не считались и показатели числа забастовок резко улучшились» (Козина, 2009).

По данным И.М. Козиной, «новый всплеск забастовок фиксируется в 2004—2005 гг., когда общее число бастующих выросло по сравнению с 2003 г. более чем в 30 раз.

«Этот подъем был связан с принятием 122-го Федерального закона о «монетизации льгот» и осуществлением сопряженных с ней реформ бюджетной сферы. Пенсионеры, инвалиды, ветераны и другие льготники протестовали в связи с «отменой» льгот (именно так была воспринята монетизация), а работники бюджетной сферы — в связи с катастрофическим материальным положением на фоне увеличения тарифов на оплату услуг, особенно ЖКХ. Кроме того, возмущение вызывала ситуация, возникшая в связи с разграничением бюджетных обязательств. Если ранее ставки и оклады для «бюджетников» были едиными и утверждались на федеральном уровне, теперь эти вопросы были переданы в компетенцию регионов, где нормы оплаты устанавливались исходя из возможностей местного бюджета. Основная роль в забастовочной активности в эти годы принадлежала «бюджетникам». И хотя народные гулянья, которые собирала на один день Федерация независимых профсоюзов России, вряд ли можно в полной мере считать забастовками, всероссийские акции протеста обеспечили важнейший рычаг давления на правительство. Число забастовок в других отраслях в эти годы тоже увеличилось, но их доля составляла только около 3% общего числа. В последующие годы о рабочем движении почти забыли — немногие всплески протестной активности рабочих происходили, скорее, вопреки общей тенденции» (Там же).

В 2006—2008 гг. статистика регистрирует уже не сотни и даже не десятки, а единичные случаи забастовок, хотя они выглядят довольно мощными по охвату и длительности. Если в предыдущие 10 лет число бастующих на одно предприятие не превышало в среднем 50 человек, то в 2008 г. эта цифра выросла до 475 человек. Количество потерянного рабочего времени, не отработанного участниками забастовок, в среднем на одну организацию достигло 2929 человеко-дней в 2007 г. и 7275 человеко-дней в 2008 г. (максимальное значение этого показателя в предыдущие годы равнялось 1459 человеко-дней)».

Характер забастовочного движения за прошедшее двадцатилетие менялся по мере формирования экономики, основанной на рыночных механизмах регулирования.

В 1990-е годы подавляющее большинство забастовок происходило в связи с задержками зарплаты на государственных предприятиях, на предприятиях отраслей, получающих государственные дотации, и в бюджетных организациях. В этой ситуации государство факти-

чески выступало не арбитром в системе социального партнерства, с помощью которой происходит регулирование трудовых отношений, действующей в современных промышленно развитых странах, а одной из его сторон. Тем самым оно способствовало политизации трудовых конфликтов, вместо того чтобы заниматься созданием институциональных основ их разрешения в случае возникновения. После выплаты части долгов по зарплате забастовщикам они возвращались на рабочие места. Большинство забастовок, вспыхнув стихийно, неорганизованно, прекращались также без заметной роли в этом процессе профсоюзов, не способствуя их авторитету.

По мере формирования институциональных основ рыночной экономики и рынка труда, известного оживления производства забастовки в России стали приобретать принципиально новые черты, свойственные трудовому (индустриальному) конфликту в его современном понимании.

«Бастовали работники не с самыми низкими зарплатами, трудившиеся в хороших условиях на успешных предприятиях. Выступления 2005–2007 гг., которые не всегда были официально зарегистрированы как забастовки, вызвали широкий общественный резонанс. Самую большую известность получили забастовки работников автосборочного предприятия *Ford Motor Co.* (2005–2008). В 2006–2007 гг. горячей точкой стали предприятия Ханты-Мансийского округа (ХМАО), который дает почти 60% всей российской нефти. Осенью 2007 г. практически одновременно бастовали докеры в Туапсе, докеры трех компаний Морского порта Санкт-Петербурга, водители Почты России. В 2007–2008 гг. забастовки прошли на АвтоВАЗе, на заводе Хайнекен в Петербурге, бастовали работники локомотивных депо компании Российские железные дороги, рабочие РУСАЛа, ЕВРАЗ-ХОЛДИНГа и др.» (Козина, 2009. С. 13–24).

Сравнение забастовок 1990-х и 2000-х годах, имевших место в течение прошедших лет рыночной «перестройки», позволяет сделать следующие выводы об изменении их характера, состава требований бастующих, основного контрагента трудовых конфликтов, уровня организованности, статуса инициаторов, наличия политического компонента.

Во-первых, забастовки последнего периода приобрели наступательный характер в отличие от защитного, реактивного характера забастовок первых лет рыночных реформ. *Во-вторых*, качественно изменилось содержание выдвигаемых требований. На первый план выходят требования повышения заработной платы, направленные на перераспределение увеличивающихся доходов компаний в пользу наемных работников. Сегодня во многих случаях причина протестов связана не столько с размером, сколько со структурой заработной платы, в которой переменная часть значительно превышает долю

постоянной, что позволяет владельцам и менеджменту использовать ее в качестве инструмента манипуляции трудовым поведением подчиненных.

Таким образом, в России наблюдается процесс формирования социально-классовой идентичности наемных работников, адекватный данной социальной роли как субъекта (агента) рыночных трудовых отношений. Эмпирическими индикаторами данного процесса в целом может служить расширение диапазона выдвигаемых бастующими требований и, в частности, требования: улучшения условий труда; право на реальное участие в управлении; корректное отношение со стороны начальства; соблюдение гарантий занятости и профсоюзной деятельности.

В-третьих, произошло «изменение основного контрагента в трудовых конфликтах». Если в 1990-е гг. основным контрагентом наемных работников в трудовых конфликтах выступали властные структуры того или иного уровня (причем нередко работники и администрация предприятий в таких случаях действовали совместно или администрация транслировала требования работников «наверх», не располагая ресурсами для их удовлетворения), то, начиная, примерно, с 2005 г. протестные действия, как правило, локализуются на отдельных предприятиях с адресацией требований прямо и только своему работодателю.

В-четвертых, в подавляющем большинстве случаев забастовочные действия последних лет носили организованный характер, причем инициатива исходила не от отраслевых и общенациональных профсоюзных объединений, а от низового профактива предприятий.

В-пятых, «трудовые конфликты этих лет практически прервали тенденцию политизации забастовок» в части механизмов организации и преследуемых целей. Стачки, организуя забастовки, «действовали независимо от каких-либо партийных структур и не использовали их для сведения политических счетов». В то же время логика борьбы за повышение заработной платы, улучшение условий труда и участие в управлении производством формирует классовое сознание без прямого вмешательства политических агитаторов и выбора адекватной политической позиции левой ориентации: «Я не лезу в политику, но все равно... борьба капитала и рабочего. (...) Да, и все это голый марксизм, капитал против рабочего, все. Можно это не замечать, но это есть» (из интервью с председателем профкома «Форда») (Козина, 2009).

Рассмотренная совокупность изменений характеристик забастовочного движения в России говорит о существенных сдвигах в системе трудовых отношений в сторону формирования новой социальной организации общественного труда, в большей степени соответствующей рыночной экономике по сравнению с концом первого десятилетия

реформ. Вместе с тем представляется, что данный процесс далек от завершения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Щепанский Ян*. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.
2. *Москвин Л.Б.* Рабочее движение // Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. Т. 2. С. 290–202.
3. *Можаяев В.Е.* Профессиональные союзы // Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. Т. 2. С. 279–281.
4. *Климова С.Г.* Профсоюзное движение в России // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь; Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
5. *Клеман К., Ракитская Г.Я.* Профессиональный союз // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь; Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
6. *Козина И.М.* Профсоюзная организация на предприятии // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь; Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 246–247.
7. *Бочаров В.Ю.* Международные профсоюзные организации // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь; Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
8. *Тарасов Е.Н.* Забастовка // Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. Т. 1. С. 311.
9. *Джери Д., Джери Дж.* Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ; АСТ, 1999. Т. 1. С. 211.
10. *Кацва А.М.* Забастовочное движение в России // Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. Т. 1. С. 311–313.
11. *Козина И.М.* Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9.

ВОПРОСЫ, ЗАДАНИЯ И ТЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Раскройте содержание понятия «социальное движение».
2. Какие виды социальных движений вам известны?
3. В чем состоят их главные различия?
4. Назовите основные характеристики социально-трудовых движений.
5. Что представляет собой рабочее движение?
6. Назовите основные этапы развития рабочего движения.
7. Дайте характеристику профсоюзного движения.
8. Какова связь между рабочим и профсоюзным движением?
9. В чем состоят особенности и проблемы профсоюзного движения в России?
10. Когда и в каких исторических условиях возникли профсоюзы в России?
11. Опишите особенности международного профсоюзного движения.
12. С какими проблемами сталкивается современное профсоюзное движение?
13. В чем состоит сущность забастовочного движения?
14. Какова связь забастовочного движения с другими формами социально-трудовых движений?
15. Каков состав основных характеристик забастовочного движения?

16. Чем определяются значения основных характеристик забастовочного движения?

7.4. СОЦИАЛЬНОЕ БУДУЩЕЕ ТРУДА

Цивилизационные волны. Тема труда будущего занимает одно из центральных мест в футурологической теории постиндустриального общества, согласно которой история человеческой цивилизации представляет собой последовательную смену трех исторических эпох, отличающихся друг от друга принципиально разными источниками и способами производства средств существования. В концепции известного американского футуролога Элвина Тоффлера эти эпохи носят названия Первой, Второй и Третьей цивилизационных волн, соответственно: *аграрной*, *индустриальной* и *постиндустриальной* (табл. 7.6). Метафора волны подчеркивает лавинообразный характер возникновения, особую динамику и масштабы распространения новых доминирующих видов производства и сопутствующих им социальных сдвигов. Как показано в работах Тоффлера, каждой из волн присущи уникальные черты социальной организации, характера и содержания труда, а также, что особенно важно в данном контексте, принципиально иная структура трудовой занятости (Toffler, 1990).

Таблица 7.6

**Футурологическая концепция трех цивилизационных волн
Э. Тоффлера**

Исторические эпохи — цивилизационные волны. Время существования и возникновения		
Аграрная (около 10 тыс. лет назад)	Индустриальная (начало XVII в.)	Постиндустриальная 1960-е гг.
Ведущие отрасли производства и вид трудовой деятельности		
Земледелие, скотоводство. Труд на земле и в поле	Промышленность. Труд на заводах и фабриках	Сфера услуг. Разнообразный труд по производству растуше- го разнообразия видов услуг

Разработка основ теории постиндустриального общества и ее развитие связаны с именем Дэниэла Белла — одного из крупнейших американских футурологов (Bell, 1976). В контексте этой теории аграрная эпоха называется также *доиндустриальной*, а постиндустриальная — *информационной* и *постэкономической*.

Первая — аграрная — *волна* возникла благодаря сельскохозяйственной революции, связанной с возделыванием земли, приручением и разведением скота. Эти источники существования играли ключевую роль в создании основных продуктов потребления в течение последних десяти тысячелетий человеческой истории.

Вторая волна — индустриальная, связанная с машинным производством, поднялась в XVII в. и «вскоре накрыла собой весь мир», произведя промышленный переворот и породив целую серию социальных революций как раз в тех странах, где он происходил.

Третья волна зародилось после окончания Второй мировой войны (1945) в экономике западных стран. Источник ее энергии заключается в бурном развитии сферы услуг и росте применения информационных технологий, позволяющих резко повысить эффективность умственного труда. В последние десятилетия энергия индустриальной волны постепенно ослабевает, уступая напору Третьей волны, однако не настолько, чтобы можно было уверенно говорить о заметном спаде ее черт, проявляющихся в ныне действующих формах социальной организации.

Каждая из последующих эпох принципиально отличается от предыдущей качественно иной социальной организацией труда и общества в целом. Вторая волна — индустриальная — поглотила аграрное общество с присущей ему системой ценностей и социальной организацией. Аналогично Третья — «создает реальную угрозу индустриальной цивилизации, грозит уничтожить ее институты, методы и ценности». Будущее сферы труда на этом фоне тесно переплетается с важнейшими тенденциями развития современного глобального общества, обусловленными столкновением противоположно направленных сил Второй и Третьей волн. По мнению отечественного исследователя проблем формирования будущего общества, академика РАН В.Л. Иноземцева, для полного представления масштаба предстоящих изменений и связанных с этим процессом социальных проблем, в качестве аналога нужно использовать не последовательный переход от аграрного общества к индустриальному, а *скачок* через последнее — сразу к постиндустриальному (Иноземцев, 1998).

Процесс «наступления» Третьей волны в наши дни проявляется в росте объема продукции сферы услуг и относительной численности занятых ее производством, в использовании новейшего компьютеризированного оборудования, информационных технологий, прогрессивных организационных форм трудового взаимодействия.

Показателем принадлежности страны к постиндустриальному миру служит доля продукции сферы услуг в ВВП. По данным за 2001–2004 гг., в Японии, странах ЕЭС и США (странах, относящихся к числу вступивших в постиндустриальную эру) эта величина составляла от 70 до 80%. В России — около 60 % за 2007–2008 гг. Разумеется, одних абсолютных цифр недостаточно для того, чтобы без оговорок отнести страну к разряду постиндустриальных. Следует также учитывать качество продукции и услуг, поскольку от него зависит качество потребления и жизни населения в целом — главный критерий постиндустриальности.

Управление процессом перехода к труду в постиндустриальной экономике. Управление процессом перехода к постиндустриальной экономике сегодня выступает как альтернатива рисков, обусловленных угрозой серьезных социальных конфликтов, связанных с массовой ликвидацией устаревших рабочих мест и лишением привычных источников дохода той значительной частью населения, которая оказывается неготовой к тому, чтобы занять новые рабочие места, требующие более сложных профессиональных навыков. В этом противоречии заключается главная социальная проблема становления труда будущего.

История индустриального труда показывает, что угроза чувствительной для социума замены наемного труда механической силой машин возникает при изобретении и фронтальном внедрении очередного технического новшества. Последнее закономерно порождает острые социальные конфликты, связанные с резким сокращением рабочих мест и ростом числа безработных. К подобным конфликтам власти оказывались не готовы, и реагировали, опираясь в основном на стереотипы, связанные с использованием традиционных институтов. Что приводило к значительным экономическим и социальным издержкам. Так было, например, во времена движения луддитов в Англии (1769—1812), вызванного изобретением вязальных станков и разорением ремесленников. Примерно через полтора века существенное увеличение безработицы (правда, в заметно меньших — по сравнению с катастрофическими предсказаниями — масштабах) произошло в связи с автоматизацией производства в конце 1950-х — начале 1960-х годов. Аналогичный кризис занятости возник в сфере конторского труда в связи с его быстрой компьютеризацией в начале 1980-х годов, когда перспективы выхода из нового всплеска безработицы оценивались также весьма скептически (Toffler, 1993). Последние ожидания безработицы связаны с ликвидацией рабочих мест умственного труда вследствие роста масштабов внедрения в эту сферу труда персональных компьютеров и развития мобильной связи. Напрашивается вывод, что *угроза массовой безработицы, обусловленной технологической модернизацией, в принципе, не является фатальной, поскольку поддается прогнозированию путем мониторинга появления и распространения в сфере производства изобретений «двойного действия».* Как показывает опыт, технологические новшества, приводящие к сокращению рабочих мест в одном производстве, неизменно сопровождаются появлением новых сфер занятости со своими, новыми рабочими местами, способными поглотить высвобождающуюся вследствие внедрения технологических новшеств рабочую силу. Например, установка нового, более производительного оборудования в автомобилестроении (сварочных и покрасочных роботов) предполагает создание других рабочих мест, связанных с

его обслуживанием и ремонтом. Следует учитывать также, что модернизация производства, приводящая к сокращению затрат рабочего времени, одновременно означает увеличение свободного времени и, таким образом, способствует развитию индустрии досуга и созданию соответствующих рабочих мест.

Тем не менее, угроза масштабного социального кризиса, обусловленного переходом к постиндустриальной экономике, которую в свое время анализировал Тоффлер, актуальна и сегодня, поскольку процесс постиндустриализации принимает все более выраженный глобальный характер. Эта угроза связана, во-первых, с недостатком уверенности, что отмеченная тенденция возникновения новых отраслей производства и рабочих мест сохранится в будущем. Во-вторых, существуют небезосновательные сомнения в отношении социальной ответственности предпринимательско-менеджерского сообщества и его методологической готовности *управлять процессом перехода в новую экономику в интересах общества*. В-третьих, далеко не очевидно, что в массе своей сами наемные работники и их организованные объединения (профессиональные союзы) психологически готовы к тому, чтобы сменить привычные рабочие места, на которых они проработали ряд лет, заняться переобучением и как следует освоить новые профессии.

Таким образом, управление процессом перехода к труду и в постиндустриальной экономике нуждается в эффективно действующем механизме, включающем систематический анализ и достоверное знание социальных последствий внедрения очередной волны новшеств, определение новых сфер занятости и потребности в новых рабочих местах. Также, разумеется, необходимы практические действия субъектов управления всех уровней по широкому просвещению населения и своевременному переобучению высвобождающихся работников.

Содержание и характер труда в новой экономике. Из прогностических исследований следует, что экономика постиндустриального общества — это экономика, основанная на труде, по своему содержанию и характеру принципиально отличном от *дегуманизованного труда индустриального общества*, связанного в основном с «рутинной, без конца повторяющейся, очень маленькой, частичной работой, отчуждением» и «жалкими рабочими местами». Персонал, занятый таким *отчужденным* трудом, будь то заводской цех или офис, как правило, не понимает связи того, что он делает, с общими задачами предприятия, и не питает какой-либо «надежды на своеобразие или творчество». В постиндустриальной экономике, явно различимые черты которой можно наблюдать в технологически развитых странах, виды и формы дегуманизованного труда, присущие фабричному стилю работы, прекращают свое существование. «Частичная работа», связанная с таким трудом, утрачивает привлекательность и она «будет

изживать себя независимо от того, что различные компании, профсоюзы и правительства предпринимают по этому поводу» (Там же). Объективная основа такого вывода состоит в осознании и понимании предпринимательским сообществом и высшим менеджментом того факта, что рутинная, повторяющаяся, частичная работа «перестала быть эффективной».

Будущее трудовых отношений. В индустриальном обществе трудовые отношения неизменно носят конфликтный характер. Переменной величиной выступает лишь острота трудовых конфликтов, имеющая тенденцию периодически приобретать масштабы социальной катастрофы, грозящей или приобретающей черты революции. Конфликтность трудовых отношений как неотъемлемое свойство индустриального общества признается представителями всех школ социологии труда и находит отражение в использовании ими термина «индустриальный конфликт» как конкретизации или синонима понятия «трудовой конфликт». Теоретические расхождения разных школ заключаются в способах объяснения природы трудовых (индустриальных) конфликтов.

Технологический прогресс, вызывающий существенные структурные сдвиги в экономической жизни и занятости, сопровождается столь же значительными изменениями в социальной организации труда и общества, в системе его институтов, норм и ценностей. Это объясняется сопутствующим технологическому прогрессу ростом разнообразия социальных категорий и групп, исполняющих в общественном производстве разные социальные роли, и преследующих при этом разные интересы, соблюдение которых ставится под угрозу в переходные периоды развития экономики. *На личностном уровне* изменение социальной организации труда связано с понижением или повышением социального статуса, сменой социальной идентичности, а *на социальном уровне* — означает образование нового баланса интересов, возможного лишь при наличии достаточно устойчивого комплекса новых ценностей и смыслов трудовой деятельности, разделяемых активными социальными группами.

Состояние сферы трудовых отношений, наблюдаемое сегодня в мире, характеризуется повышенной напряженностью: в одних лишь западных странах десятки миллионов людей не имеют работы, а миллионы занятых выполняют работу, «разрушающую душу, и при этом им говорят, что им повезло. А в большей части остального мира ситуация несопоставимо хуже». Повышенным накалом забастовок и других массовых акций протестного характера в целом ряде стран ЕЭС, вызванных высокой безработицей и урезанием социальных статей бюджетов, были отмечены последние годы, начиная с осени 2010 г. С большой вероятностью можно предполагать, что в сфере трудовых отношений в ближайшем будущем едва ли стоит ожидать

социального мира. Скорее, происходящая (в основном стихийно) структурная перестройка экономики, порожаемая неизбежным технологическим прогрессом, и связанная с этим радикальная реорганизация сферы труда, будут повышать вероятность возникновения, и усиливать накал социально-трудовых конфликтов. Об этом, на наш взгляд, красноречиво свидетельствуют сообщения СМИ июля—августа 2012 г. о протестных действиях трудящихся Испании, Греции, Италии и других развитых стран Европы.

В Испании в забастовке солидарности приняли участие 10 млн, или 79%, рабочих, поддержанных Общеввропейской конфедерацией профсоюзов. (Программа «Вести». 30.09.10).

В Англии объявили забастовку 4000 сотрудников компании *BBC* в связи с решением руководства компании снизить на 1% пенсионные отчисления и выплачивать пенсию из расчета средней зарплаты за все время работы, а не за последний год, как было до этого (Программа «Вести». 5.11.10).

В Афинах портовые грузчики, недовольные политикой правительства в области зарплаты, взяли в осаду Министерство финансов. Наряду с этим, проходят многотысячные митинги студентов, протестующих против повышения платы за образование (Программа «Вести». 12.11.11).

Альтернативные формы производящей занятости. Протребление. Постиндустриализация заставляет направить усилия ученых на поиск альтернативных форм занятости, способных разрешить противоречие между необходимостью качественного обновления состава рабочих мест, содержания и характера труда и отсутствием действенных механизмов управления этим процессом. В слове «протребление», стоящем в заголовке данного параграфа, нет ошибки. Оно является аббревиатурой, образованной из двух слов: «производство» и «потребление». Термином «протребление» (*presuming*) Тоффлер обозначил работу или полезную деятельность, выполняемую без расчета на обязательное денежное или иное вознаграждение. В случае «протребления» отсутствует известное и неизбежное противоречие между *мотивацией* и *стимулированием* наемных работников, которое с переменным успехом пытается вот уже более ста лет разрешить научный и практический менеджмент.

«Существует различие между работой по найму в экономике, основывающейся на обмене, и неоплачиваемой работой, не основывающейся на обмене... которую я называю «протребление». *Протребление* — это то, что женщины или мужчины делают, когда растят детей ... Это то, что женщины или мужчины делают, когда они строят пристройку к дому. Это то, что люди делают, когда они выращивают свои собственные овощи, шьют себе одежду или по своей инициативе

работают в больнице. Они производят блага и услуги. Они работают. Но не за плату». (Тоффлер, 1983)

Как считает Тоффлер, будущее принадлежит сфере протребления. Расширение *сферы протребления* (работы непосредственно на себя) рассматривается как «ключевой фактор» новой экономики, снимающий остроту проблем занятости и конфликтности трудовых отношений. По сути дела, речь идет о своего рода новой форме натурального хозяйства, ведущегося на качественно иных технологических и организационных основах. Но не только о ней. Имеется в виду разнообразная добровольческая или волонтерская деятельность, осуществляемая на безвозмездной основе.

Развитию сектора протребления может способствовать радикальное увеличение его производительности, достигаемое путем обеспечения *протребителей* новыми инструментами и материалами, социальной и политической поддержкой в сочетании с некоторыми формами денежной поддержки.

Тоффлер сознает, что сегодня подобная политика может казаться утопичной, но считает, что «очень скоро она станет главной проблемой политической повестки дня».

Появление новых профессий. Черты труда будущего сегодня обнаруживаются в появлении новых профессий, потребность в которых обусловлена внедрением в производство целого ряда новшеств — результатов последних научно-технических разработок и проектов, освоением космического пространства и недр океана, заметным расширением промышленного использования диапазона частот и мощности излучений, применения сверхвысоких и сверхнизких температур, новых свойств и состояний вещества. Часть разработок, вышедших из научных лабораторий совсем недавно, уже нашла применение в повседневной жизни современников в виде персональных компьютеров, плазменных и жидкокристаллических панелей, мобильных телефонов, видео- и аудиоаппаратуры, интернета, ноутбуков, их компактных комбинаций, СВЧ-печей, пылесосов-роботов и пр. В сфере производства — это автоматизация и роботизация наиболее тяжелых и трудоемких технологических процессов в машиностроении. Наиболее впечатляющие достижения последних лет в этой области связаны с совершенствованием и все более широким использованием промышленных роботов-манипуляторов. Без использования роботов невозможно дальнейшее освоение космического пространства, ядерная энергетика, геологоразведка и добыча полезных ископаемых на морском шельфе и со дна океана.

Появление новых профессий связано с применением более совершенных орудий труда, представляющих собой сложные техноэлектронные устройства, выполняющие функции приема, обработки и преобразования поступающих от работника сигналов в движения

исполнительных механизмов. Закономерно, что большинство названий новых профессий начинается со слова «оператор». Согласно международной стандартной классификации занятий, включающей более 9 тыс. наименований, число таких профессий на сегодня, по расчетам автора, составляет около 700 (Международная стандартная классификация занятий, 1998). Это операторы различных машин, печей, станков, установок, прессов, оборудования и их комплексов. Все они управляют определенными технологическими процессами или их определенной частью и в этом смысле заняты, по сути, управленческим трудом.

В силу традиции, сложившейся в индустриальную эпоху, сейчас принято называть управленческим лишь труд офисного персонала, занятого обработкой информации для принятия решений, самим процессом принятия решений (также представляющим собой обработку информации) и контролем их исполнения.

Новые профессии связаны не только с управлением технологическими процессами, но и со сборкой, наладкой и ремонтом сложных технических устройств, агрегатов и комплексов. Разумеется, они не все равноценны с точки зрения уровня требуемых знаний и продолжительности обучения, но владение ими предполагает необходимость специального, профессионального обучения и нередко в объеме вуза. Это требование особенно касается производства и эксплуатации авиационно-космической и океанической техники, телекоммуникаций, компьютеров и вычислительных комплексов, биотехнологий, новейших технических средств медицинской диагностики и терапии, энергетического оборудования, атомных станций и силовых установок и т.п.

Новый тип социальной организации труда. Одно из существенных отличий технологий Третьей волны от технологий индустриального общества связано с новым типом социальной организации труда. Главная черта социальной организации, свойственной труду индустриальной эпохи, состоит в обязательном выстраивании вертикали и строгой иерархии рабочих отношений между участниками трудового процесса. Объективно она обусловлена свойствами технологии индустриального промышленного производства, отличающейся массовостью при узкой специализации и выполнении частичной работы. Таким образом, в социальном плане использование старых, индустриальных технологий означает сохранение в компаниях и на фирмах иерархически организованных трудовых отношений и авторитарного лидерства. Это, в свою очередь, означает, что иерархические отношения и авторитарное лидерство в сфере труда будут существовать столько, сколько времени здесь будут использоваться индустриальные технологии.

Менеджеры, занятые в производстве, использующем индустриальные технологии, заинтересованы в том, чтобы по возможности дольше сохранять их применение, препятствуя внедрению новых технологий, чтобы не потерять властные полномочия. «Никто не любит терять власть. И мастер на самом низшем уровне управления, и управляющий на самом высоком уровне иерархии могут делать ставку на сохранение отношений старого стиля. Но обстоятельства работают против них». Они заключаются в том, что производство, основанное на использовании индустриального труда, становится все более невыгодным экономически и социально архаичным.

Разукрупнение производства. Труд эпохи Третьей волны связан с разукрупненным производством, осуществляемым на небольших специализированных предприятиях. Отличительная черта разукрупненного производства — сжатие сферы технологий, связанных с использованием ручного труда на конвейере, состоящего из одних и тех же мелких и бессодержательных операций (таких, например, как завинчивание гаек). На смену такому труду идет существенно более разнообразная и содержательная работа, включающая в себя комплекс операций с элементами *контроля общего результата*. Предприятия с такой организацией труда при одинаковой налогооблагаемой базе по численности персонала могут отличаться в десятки раз, как, например, два предприятия, расположенные в Костромской области, одно из которых — классический механический завод с численностью работающих 1500 человек, а другой — современное высокопроизводительное предприятие, выпускающее теплоизолированные трубы, с численностью 40 человек (Новиков, 2009).

Образцом труда Третьей волны могут служить сборочные зоны предприятий, производящих компьютеры в известной Силиконовой долине. Это *типичное разукрупненное производство*. Чистая и удобная физическая среда, «светлый и радостный» сборочный цех, «рабочие места украшены цветами, семейными фотографиями, различными памятными вещами. У рабочих маленькие приемники и даже стереоаппаратура». Вместо монотонного повторения в течение всего рабочего дня одной и той же простой операции каждый из сборщиков выполняет много сложных операций и контрольных процедур с небольшим числом составных частей конечного изделия в течение рабочего дня. «Механического конвейера вообще не существовало. Однако их работа не была игрой и забавой» (Toffler, 1983).

Новый тип рабочего. Отрасли Второй и Третьей волны характеризуются различиями в способах решения задач управления персоналом (табл. 7.7), которые изменяются с существенным ростом квалификации и социальных потребностей последних.

Компании Третьей волны отличает от их конкурентов, действующих с помощью технологий и стимулов Второй волны, принципиально иное содержание и характер труда, требующие совершенно иного типа рабочих: более независимых, предпочитающих работать без надзора (чтобы выполнять свою работу так, как они сами считают нужным), имеющих право своего мнения. Рабочие Третьей волны лучше образованы и более изобретательны, не являются приложением машины, обладают специальностью или профессиональным знанием. Они привыкли и готовы к изменению, неясности ситуации, гибкой организации и ненавидят рутину, испытывают чувство причастности к делу.

Таблица 7.7

Черты и характерные проблемы предприятий отраслей Второй и Третьей волн

Отрасли Второй волны	Отрасли Третьей волны
Остановки производства из-за забастовок	Участие рабочих в принятии решений
Снижение заработной платы	Увеличение производства
Снижение прибылей	Обогащение труда вместо увеличения дробности
Жесткий распорядок рабочего времени, строгая регламентация труда	Введение подвижного во временном отношении графика работы вместо жесткого трудового распорядка
Все более и более сильное давление на рабочего	Рабочему дают возможность выбора, а не ставят его перед свершившимся фактом
Дисциплина ради дисциплины	Поощрять творчество, а не требовать слепого послушания

По содержанию и характеру труда эти рабочие значительно более похожи на независимых ремесленников доиндустриальных веков, чем на взаимозаменяемых тружеников конвейера. Сходство с ремесленником доиндустриальной эпохи заключается в обладании определенным набором инструментов и мастерством: только у ремесленников — это были *ручные* инструменты и мастерство, основанное на традиционных приемах и приобретаемое путем ученичества, а у новых интеллектуальных рабочих — *духовные* инструменты, включающие мастерство, основанное на постоянно обновляющемся знании, профессиональном образовании и информации.

«Новые интеллектуальные рабочие», число которых непрерывно растет, представляют собой социальную силу, неизвестную ранее».

Новые формы трудовых общностей. Самоуправляющиеся предприятия. Если в прошлом технология Второй волны содействовала единообразию, то способы производства Третьей волны «обеспечи-

вают и поощряют социальное разнообразие». Переход к экономике Третьей волны «предполагает взрыв новых и самых разнообразных организационных форм...Вместо экономик, образуемых частными и государственными предприятиями или даже их смешением, мы сможем увидеть:

- 1) электронные кооперации;
- 2) религиозные и семейные производственные объединения;
- 3) бесприбыльные рабочие объединения при значительно большем, по сравнению с сегодняшним, разнообразием форм;
- 4) самоуправляющиеся предприятия».

Успешность *новых трудовых общностей*, основанных на принципах *самоорганизации и самоуправления*, обуславливается правильно выбранными размерами и качеством интеллектуальных рабочих, которые значительно лучше подготовлены к тому, чтобы управлять самими собой (по сравнению с типичными рабочими индустриального прошлого). Поэтому с ростом численности таких рабочих будет увеличиваться разнообразие форм трудового самоуправления.

Новые профсоюзы. Происходящие изменения характера труда, появление нового типа рабочих, организационных форм труда будут сопровождаться возникновением качественно иных профессиональных объединений. Распространенный сегодня тип рабочего складывался в унифицирующей организационной среде индустриального промышленного производства, изначально подавлявшей разнообразие и индивидуальность работников. Унифицирующим условиям труда в индустриальном производстве вполне соответствовал идеал профсоюзов, а также левых и радикальных движений, непременно связанный с понятиями солидарности, единства, объединенных усилий, равноправия, равенства в получении благ и т.д.

Рабочие места новой экономики нуждаются «в инициативных, изобретательных, образованных и даже индивидуалистичных рабочих». Такой тип рабочего трудно привлечь в профсоюзы, поэтому в перспективе, по мере того, как их доля будет возрастать и становиться все более весомой, «следует ожидать существенных изменений в организационной структуре, практике и идеологии профсоюзов».

Таким образом, основанный на принципах трипартизма институт социального партнерства, получивший в 2002 г. в России статус закона, с позиций будущего следует рассматривать как отживающую структуру, сформированную в полном соответствии с принципами организации индустриального труда и потребностями заводских рабочих индустриального общества прошлого века.

Во-первых, в новой экономике система трипартизма «не сможет работать в национальном масштабе». Во-вторых, вызывает сомнение (особенно в условиях России) возможность этой инерционной структуры реально представлять интересы двух сторон «треугольника» —

всей многообразной массы наемных работников и предпринимательского сообщества, и способность третьей стороны — правительства — представлять интересы государства и общества. В-третьих, при благоприятных организационных условиях трипартизм тяготеет к тому, чтобы требовать поддержки... всех существующих производственных единиц, независимо от наличия потенциала развития. «Компании в какой-то слабой отрасли, изготавливающей какие-то безделицы, хотя и сохраняются. Профсоюзы хотят рабочие места и членские взносы, поэтому они хотят изготавливать эти безделицы, даже если мир уже не нуждается в них. А правительство не хочет ввязываться в драку с этими двумя, если ее можно избежать. И фабрика по изготовлению безделиц продолжает существовать до... бесконечности и становится тормозом для экономики» (Toffler, 1983).

Вознаграждение труда. Сложность решения этого «вечного» вопроса менеджмента в будущем связана, во-первых, с огромным и растущим многообразием видов профессионального труда; во-вторых, с подвижностью системы ценностей и изменениями в иерархии трудовых мотивов выбора вида деятельности и работы. В-третьих, с существованием шкалы востребованности разных профессий, обусловленной данным уровнем развития экономики. По мнению Тоффлера, работодатель Третьей волны сохранит дифференцированный подход к оплате труда и за определенные свойства и способности, проявляемые работниками, будет платить лучше, чем за другие. «Возможно, будет реализована идея установления какой-то формы гарантированного минимального дохода для всех тех, кто вносит вклад в производство вне экономики обмена». Например, в виде *отрицательного подоходного налога*. «В этом направлении должны будут двигаться все технологические общества. В целом системы вознаграждения должны быть максимально дифференцированы, гибки, способны к быстрой перенастройке и действию в разных режимах. В частности, они должны состоять из двух ключевых элементов:

- 1) максимально широкого набора форм и способов вознаграждения, отражающих особенности содержания работы и трудового вклада работников;
- 2) механизма, обеспечивающего своевременный переход из одного режима оплаты труда в другой в зависимости от изменения производственной ситуации».

Массовое переобучение или адаптация к будущему. Как отмечалось ранее, переход к новой структуре экономики будет сопровождаться сокращением большого числа рабочих мест и занятости. В длительной перспективе «едва ли каждый сможет рассчитывать на работу, если под ней понимать формальную, оплачиваемую, производительную деятельность». При этом в безработице будущего ведущую роль приобретет *структурная составляющая*, обусловленная быстрыми и

масштабными сдвигами в содержании труда. Таким образом, исключается применение классических мер, связанных с сохранением или механическим увеличением числа рабочих мест. Огромные масштабы обновления рабочих мест предполагают адекватные усилия по переучиванию увольняемых в связи с остановкой устаревших производств работников, занимавших устаревшие рабочие места (там, где это возможно). «Все развитые технологические общества должны будут вкладывать средства в эту деятельность» независимо от того, как решается эта задача в настоящее время. При этом следует понимать, что переобучение не сводится к простому приобретению новых профессиональных навыков. Создание экономики Третьей волны означает формирование новой культуры, новых ценностей, поощрение новых социальных установок и стилей жизни. Для отдельно взятой личности — это «культурный скачок, а не только простое изменение трудовой профессии. Обучение в этом смысле — очень сложное дело». Сегодня неизвестно, «как правильно осуществлять его, и, вероятно оно будет очень дорогим». Однако — это существенно меньшая цена по сравнению с развалом общества, который может произойти, если государство не поможет всем, кто во все больших масштабах будет лишаться работы, войти в новую экономику и новую культуру. В связи с этим «обучение обещает быть одной из самых крупных отраслей Третьей волны. Оно даже станет важной экспортной отраслью».

Развитие территориальных сообществ. Для России переход к экономике Третьей волны связан с осуществлением процесса модернизации, успешность которого зависит не только и не столько от решения технологических, сколько социальных проблем. Значительная, если не подавляющая часть их связана с судьбой так называемых моногородов или городов одного предприятия. Свидетельством остроты и понимания важности этой проблемы является решение Правительства РФ о разработке и реализации соответствующей социальной программы, предусматривающей выделение средств на развитие 25 моногородов и его последующая принципиальная корректировка (ноябрь 2010 г.), состоящая в значительном увеличении бюджетных расходов на финансирование этой программы и числа городов до 50. Правительство также рассчитывает и призывает частные компании принять активное участие в реализации этих, в сущности, социальных программ, которые должны способствовать переходу сообщества конкретного «заводского города» к тому, чтобы сделаться центром определенного сервиса или высокотехнологичного производства. Социальная сторона модернизации в сфере труда связана также с неизбежным преобразованием внутриорганизационных отношений в направлении отказа от вертикальной интеграции и развития горизонтальных связей, «большого участия» служащих. Компании «должны научиться обращаться со своими служащими как с личностями».

Научно-технический прогресс до недавнего времени отождествлялся с замещением физического труда энергией машин. В постиндустриальной экономике он проявляется в «замещении и того и другого информацией и знаниями», что предполагает качественно иное содержание и социальную организацию труда, ориентированную на принципиально нового работника, профессиональная деятельность которого приобретает явно различимые признаки творчества.

Если попытаться кратко обобщить социальную суть прогнозируемых перемен в сфере труда, то она состоит в том, что все эти перемены должны привести к переосмыслению содержания понятия «работа» как анахронизма, являющегося продуктом и основным стержнем социальной организации индустриального общества. Новое содержание данного понятия должно включать в себя многие виды деятельности, которые в настоящее время являются производительными, но неоплачиваемыми. Соответственно, должно произойти переосмысление и таких привычных терминов, как «рабочее место», «занятость» и «безработица».

В заключение данной главы интересно и полезно попытаться заглянуть в более отдаленную перспективу, которая может стать реальностью для читателей данного пособия. Некоторое представление об этой перспективе дает знакомство с идеями, составляющими суть футурологического исследования постиндустриального общества В.Л. Иноземцева (Иноземцев, 1998. С. 209–224). В весьма кратком изложении эти идеи сводятся к следующему. В настоящее время основным видом деятельности большинства людей, в том числе живущих в западных постиндустриальных обществах, безусловно, является труд, выступающий в форме оплачиваемой занятости. При этом, как правило, подобный труд противопоставляется творчеству, хотя он и не всегда выглядит как работа исключительно ради денег. Однако и сегодня люди выбирают работу, руководствуясь, по крайней мере, разными ценностями. Причем, немалая их часть предпочитают интересную работу высокооплачиваемой, но рутинной, лишенной творчества и свободы действий: согласно социологическим исследованиям изменений в иерархии трудовых ценностей (из 15 предлагаемых на выбор), *заработок* остается на первом месте, но (!) на втором — особенно в молодежной среде — неизменно оказывается *интересная работа*. Об этом также говорят опросы студентов старших курсов, регулярно проводимые автором. Творчество традиционно понимается как социопсихологический феномен, т.е. процесс, происходящий в человеческом сознании. Вместе с тем существует достаточно много видов труда и соответствующих профессий, которые не только включают, но и представляет собой в основном *творчество*, что позволяет считать творчество *особым видом деятельности*. В предшествующие эпохи основным видом деятельности, безусловно, являлся труд,

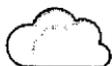
противопоставленный по своему содержанию творчеству. Такой труд и представление о нем, как о занятии, в принципе лишенном творчества, то есть, созидания нового, в подавляющем числе случаев свойственны и настоящему времени. Доминированию подобного представления о труде как деятельности, не связанной с творчеством, соответствует курс на механическую стандартизацию образования («егэизацию»). Что же касается будущего, которое наступает уже сегодня, то такой деятельностью, согласно мнению В.Л. Иноземцева, разделяемому автором, должно стать именно *творчество*.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Toffler A.* The Third Wave. N.Y.: Bantam Books, 1990.
2. *Bell D.* The Coming of Post-Industrial Society. N.Y.: Basic Books, 1976.
3. *Toffler A.* Previews and Premises: An Interview with Author of «Future Shock» and «The Third Wave». N.Y.: Morrow, 1983.
4. Международная стандартная классификация занятий. МСКЗ-88. Международное Бюро Труда Женева. М.: Финстатинформ, 1998.
5. *Новиков А.* Развитие экономики и профессиональное образование // Специалист. 2009. № 9.
6. *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества: Научное издание. М.: Академия: Наука, 1998.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И ДИСКУССИИ

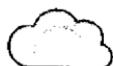
1. Что означает понятие «цивилизационные волны»? Кто его автор?
2. Сколько было цивилизационных волн в истории человечества?
3. Какие социальные последствия сопровождали смену цивилизационных волн?
4. Какие изменения в сфере труда связаны с постиндустриализацией?
5. Как вы понимаете термин «потребление»?
6. Как можно предотвратить негативные социальные последствия широкого распространения технологических новшеств?
7. В чем состоят существенные различия между предприятиями Второй и Третьей волны?
8. Какие изменения могут произойти в социальной организации труда в связи с наступлением Третьей волны?
9. Каким будет новый социальный тип рабочего?
10. Что будут представлять собой трудовые организации будущего?
11. В каком направлении будут происходить изменения профсоюзов в перспективе?
12. Что вы можете сказать об альтернативных формах занятости?
13. В каком направлении изменится содержание понятия «работа»?
14. Как можно работникам приспособиться к будущему?
15. Можно ли предвидеть изменения в сфере труда? Аргументируйте ответ.
16. Возможно ли общество без труда?



Глава 8

МЕТОДИКО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДА

- 8.1. МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДА
- 8.2. ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Глава 9

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

9.1. КРИЗИС ТРУДОВОЙ ЭТИКИ

(К темам: «Актуальные социальные проблемы труда», «Трудовые отношения», «Отношение к труду»)

9.2. ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

(К теме: «Предметная область социологии труда»)

9.3. СИСТЕМА ОСНОВНЫХ КАТЕГОРИЙ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

(К одноименной теме)

9.4. РАЗДЕЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРУДА

(К темам: «Труд в современном обществе», «Простой процесс труда», «Трудовые отношения», «Отношение к труду», «Разделение труда»)

9.5. ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ

(К главе «Личность и труд»,
темам: «Социальные функции труда»,
«Методы социологических исследований труда»)

9.6. РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ РАБОТАЮЩЕЙ ЗАМУЖНЕЙ ЖЕНЩИНЫ

(К темам: «Социальная организация труда»,
«Отношение к труду», «Трудовые общности»)

9.7. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

(К темам: «Характер и содержание труда»,
«Трудовая адаптация», «Трудовая социализация»)

9.8. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ДВИЖЕНИЯ

(К главе «Социально-трудовые процессы и движения»,
темам: «Трудовые общности», «Трудовая адаптация»,
«Социальная организация труда»)

9.9. ТРУД И ОБЩЕСТВО

(К главе «Социально-трудовые процессы и движения»)

9.10. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КОНКРЕТНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА

(К теме «Актуальные социальные проблемы труда»
и главе «Методико-организационные основы
социологических исследований труда»)

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ТЕМАМ

ОБЩАЯ СОЦИОЛОГИЯ (ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ)

- Вебер М.* Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
Щепаньский Ян. Элементарные понятия социологии. М.: Прогресс, 1972.

ИСТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

- Берви-Флеровский В.В.* Избранные экономические произведения. В 2 т. М.: Соцэкгиз, 1958–1959.
Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М.: Наука, 1990.
Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие: Очерки по социологии научной организации труда и управления. М.: Изд-во НКРКИ СССР, 1924.
Гастев А.К. Как надо работать: практическое введение в НОТ. М.: Экономика, 1966.
Голосенко И.А. Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX в. // Социологические исследования. 1984. № 2.
Дементьев Е. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. СПб., 1893.
Ерманский О.А. Научная система организации труда и производства и система Тейлора. М.: Госиздат, 1922.
Кравченко А., Щербина В. Социология труда и производства. В кн.: Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Института социологии РАН, 1998.
Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М.: Наука, 1987.
Общая социология: Учеб. пособие / Под. общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева. М.: ИНФРА-М, 2000.
Пажитнов К.А. Положение рабочего класса в России. СПб., 1906.
Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: ПИТЕР, 2002.
Смелзер Н. Социология: пер. с англ. М.: Феникс, 1994.
Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962.
Тейлор Ф.У. Научная организация труда. М.: Соцэкгиз, 1925.
Тимошина Т.М. Экономическая история зарубежных стран: Учеб. пособие / Под ред. проф. М.Н. Чепурина. М.: Юридический дом «Юстиформ», 2000.
Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Прометей: Юрайт, 1998.

Хорькова Е.П. История предпринимательства и меценатства в России. М.: ПРИОР, 1998.

Энштейн С.И. Индустриальная социология США. М.: Политиздат, 1972.

ОБЩАЯ ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Башмаков В.И. Социология труда: Учеб. пособие. М.: ГУУ, 1999.

Давыдов Ю.Н. Труд и свобода. М.: Высшая школа, 1962.

Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда: Учеб. пособие. Киев: Высшая школа, 1990.

Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. М.: Высшая школа, 1989.

Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.

Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории // Отв. ред. А.Г. Аганбегян. Новосибирск: Наука, 1991.

Каган М.С. Человеческая деятельность. М.: Политиздат, 1974.

Кравченко А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. М.: На Воробьевых, 1997.

Маркович Данило Ж. Социология труда: Учебник. М.: Изд-во РУДН, 1997.

Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию М.: Мысль, 1973.

Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: Учеб. пособие: М.: Дело, 2005.

Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Аспект-Пресс, 1997.

Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Московского ун-та, 1993.

Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 1999.

Соколова Г.Н. Социология труда. Минск: Высшая школа, 2002.

Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда (Актуальные вопросы социологии труда). М.: Политиздат, 1989.

Тощенко Ж.Т. Социология труда. В кн.: Социология. Общий курс. 2-е изд. доп. и перераб. М.: Прометей: Юрайт, 1998.

Тощенко Ж.Т. Социология труда // Социологическая энциклопедия. Т. 2.; Рук. науч. проекта Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 2003.

Тощенко Ж.Т. Социология труда. Опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.

Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // Общественные науки и современность, 2007. № 3.

Штольберг Р. Социология труда. М.: Прогресс, 1982.

Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.

Fox A. A Sociology of Work in Industry. L., 1981.

Hirszowicz M. Industrial sociology: An Introduction. L., 1985.

Kohn M. Stratification, work and values: A Polish-United States comparison // Amer. sociol. Review, 1991. Vol. 46;

Parker S. R., Brown R. K., Child J., Smith M.A. Sociology of Industry. L., 1969;
Watson T. Sociology, work and industry. L., 1985.

ЛИЧНОСТЬ И ТРУД

Аникин В.А. Работа в жизни Россиян // Социологические исследования, 2009. № 12.

Бессокирная Г.П. Динамика ценности и мотивов труда рабочих (2003–2007 гг.) // Экономическая социология, 2010. № 2.

Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости // СоцИс, 2008. № 8.

Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие. М.: Аспект-Пресс, 2003.

Здравомыслова О.М. Отношение к труду // Энциклопедический социологический словарь; Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова. М.: Изд-во ИСПИ РАН, 1995.

Катульский Е. Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики, 1997. № 2.

Коваль Т.Б. Христианская этика труда // Мир России, 1994. № 2.

Окольская Л.А. От школы к фабрике // Отечественные записки, 2006. № 3 (30).

Окольская Л.А. Трудовые ценности и нормы в содержании учебников для начальной школы: сегодня и 20 лет назад // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 68–85.

Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Собственность и отношение к труду // Социологические исследования, 1994. № 5.

Попова И.М., Бессокирная Г.П. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 90-е годы? // Мир России, 2005. № 4.

Сеннет Р. Коррозия характера / Пер. с англ. под ред. В.И. Сапуна. Новосибирск, Москва: Тренды, 2004.

Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // СоцИс, 2008. № 9.

Тихонов А.В. Отношение к труду // Социология труда: Теоретико-прикладной толковый словарь; Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

Хахулина Л. Труд в системе жизненных ориентаций российского населения // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии, 2006. № 5. С. 27–37.

Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования, 1983. № 1.

ОБЩЕСТВО И ТРУД. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Ахмадинуров Р.М., Испулова С.Н. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // СоцИс. 2008. № 3.

Борисов В.А. Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989–1999 гг.) М.: ИСИТО, 2001.

Бочаров В.Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социологические исследования. 2001. № 9.

Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5.

- Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда / Пер с фр. А.Б. Гофмана. Прим. В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.
- Заславская Т.И., Шибанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 17–31.
- Киселев И.* Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Управление персоналом, 2002. № 4.
- Козина И.М., Металина Т.А., Карелина М.В.* Трудовые практики иностранных рабочих в России // СоцИс, 2005. № 3.
- Кравченко А.И.* Социология Макса Вебера: труд и экономика. М.: На Воробьевых, 1997.
- На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России: от односторонне-командного управления к трехстороннему сотрудничеству / Под ред. Л.А. Гордона. М.: ИМЭ и МО РАН, 1993.
- Овсеенко Ю.В., Русаков В.П.* Зависимость характера институциональных систем от механизма их формирования // Экономика и математические методы, 2008. № 4.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России. Социологический анализ пяти случаев в сравнении с практикой Канады и Германии. М.: Академический проект, 2004.
- Темницкий А.Л.* Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // СоцИс, 2008. № 12.
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии // Социологический журнал, 1998. № 1, 2.
- Трудовые отношения на новом частном предприятии: социологический анализ данных трех исследований / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* «Человеческие измерения» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // СоцИс, 2012. № 5.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОБЩНОСТИ

- Бабаева Л.В.* Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. М.: Российский общественный фонд. Доклады, 1996.
- Бессокирная Г.П.* Социальное самочувствие рабочих // СоцИс, 2008. № 3.
- Борисов В.А., Козина И.М.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования, 1991. № 11.
- Гимпельсон В.* Новое российское предпринимательство: источники формирования и стратегии социального действия // Мировая экономика и международные отношения, 1992. № 9.
- Гурко Т.* Социология пола и гендерных отношений // Социология в России. М.: Изд. ИС РАН, 1998.
- Душацкий Л.Е.* Ценностно-мотивационные доминанты российских предпринимателей // Социологические исследования, 1999. № 7.

- Иванов В. Г.* Коллектив и личность. Л.: ЛГУ, 1971.
- Кравченко А. И.* Забастовки в СССР: новая социальная реальность // СоцИс, 1989. № 1.
- Кравченко А. И.* Трудовые организации: структура функции, поведение. М.: Наука, 1991.
- Крестьянинов А. Н.* Рабочее движение в современной России и профсоюзы: на примере металлургической промышленности 1985–1995 гг. М.: «Союзметалл», 1995.
- Кугель С. А., Никандров О. М.* Молодые инженеры. М.: Мысль, 1971.
- Куртиков Н. А.* Социальный объект управления — коллектив. М.: Московский рабочий, 1974.
- Макаренко А. С.* Коллектив и личность // Макаренко А. С. (О нем). Кн. 5. Львов: Высшая школа, 1963.
- Максимов Б. И.* Рабочие как акторы процесса трансформации // СоцИс, 2008, № 3.
- Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой. СоцИс, 1998, № 4.
- Перепелкин О. В.* Российский предприниматель: штрихи к портрету // Социологические исследования, 1995. № 2.
- Подмарков В. Г.* Человек в трудовом коллективе // Проблемы социологии труда. М.: Экономика, 1982.
- Портреты предпринимателей. М.: Терра, 1996.
- Пригожин А. И.* Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995.
- Психологическая теория коллектива. М.: Педагогика, 1979.
- Святловский В. В.* Фабричный рабочий. Варшава, 1889.
- Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В. А. Ядова. М.: Мысль, 1997.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В.* Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда. Препринт W4 /2009/ 3. М.: ГУ-ВШЭ, 2009.
- Темницкий А. Л.* Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководителем // Социологические исследования, 2004. № 6.
- Темницкий А. Л.* Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования, 2008. № 12.
- Тимофеев П.* Чем живет заводской рабочий. СПб.: Русское богатство, 1906.
- Тощенко Ж. Т.* Социология. Общий курс. М.: Прометей: Юрайт, 1998.
- Трудовой коллектив как объект и субъект управления. М.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985.
- Файнбург З. И.* Социология социалистического производственного коллектива. М.: Профиздат, 1982.
- Фролов С. С.* Социология организаций: Учебник. М.: Гардарики, 2001.
- Чирикова А. Е.* Деловая женщина в экстремальных ситуациях // Социологические исследования, 1998. № 5.

Чирикова А.Е. Российские директора и региональная власть. Поиск оптимальной модели взаимодействия // Социологические исследования, 2001. № 11.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОЦЕССЫ И ДВИЖЕНИЯ

Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество, Опыт социального прогнозирования. М.: Academia, 1999.

Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. М.: Перспектива, 2000.

Гаузнер Н., Иванов Н., Михина М. Стратегия развития человеческих ресурсов в условиях перехода к рынку // Мировая экономика и международные отношения. 1992. № 9.

Глухова А.В. Типология политических конфликтов. Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 1997.

Гэлбрэйт Дж. Новое индустриальное общество. М.: Прогресс, 1969.

Гэлбрэйт Дж. Экономические теории и цели общества. М.: Прогресс, 1976.

Забастовки 1989–1993 гг. в России: социологический аспект / Под ред. А. Зайцева. Калуга: КиИС, 1996.

Забастовки: зарубежный и отечественный опыт / Под общ. ред. Ю.Н. Миловидова, А.Н. Крестьянинова. М.: Академия Труда и социальн. отношений; Международный ин-т экономики и права, 1998.

Ильин В.И. Власть и уголь. Шахтерское движение Воркуты (1989–1998 гг.) Сыктывкар: СГУ, 1998.

Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества: Научное издание. М.: Академия: Наука, 1998.

Киселев Ю. Забастовки в России // Профсоюзы, 1997. № 8–9.

Козырева П.М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда // СоцИс, 2005. № 9.

Оксинойд К.Э. К разработке экономико-социологической концепции трудовой деятельности переходного периода // Вестник Университета (ГУУ), 2004. № 3 (99).

Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием организации: Учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2007.

Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Изд. дом «Секрет фирмы», 2005.

Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт / Под ред. А.В. Бузгалина, Д.О. Чуракова, П. Шульце. М.: Слон, 2001.

Романенко Л.М. Конфликты гражданского общества: экзистенциальная дилемма современной России. М.: Феникс, 1996.

Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996.

Трудовые отношения и коллективные действия в современной России. М.: Эдиториал УРСС, 1999.

Штомпка Петр. Социология социальных изменений / Пер. с англ. под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект-Пресс, 1996.

МЕТОДИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

- Величко А., Подмарков В.* Социолог на предприятии. М., 1976.
- Герчиков В.И.* Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики. Новосибирск: Наука (СО), 1984.
- Грошев М.К., Шереги Ф.Э.* Как провести социологическое исследование. М.: Политиздат, 1990.
- Зайцев А.К.* Социолог на предприятии. Пособие практику. Калуга: КАИС, 1993.
- Логика научного исследования / Отв. ред. П.В. Копнин, М.В. Попович. М.: Наука, 1965.
- Оксинойд К.Э.* Пути совершенствования кадровой и социологической служб // Социологические исследования, 1983. № 3.
- Семенова В., Мещеркина Е.* Биографический метод в социологии: история, методология и практика. М.: Институт социологии РАН, 1994.
- Рудык Э.* Управление трудом в России: к вопросу о применении японского опыта // Российский экономический журнал, 2002. № 1.
- Тягушев А.Ф., Федотова А.П.* Социологическая служба Л.: Лениздат, 1985.
- Шубкин В.И.* Социологические опыты. М.: Мысль, 1970.
- Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. М.: Добросвет, 1998.

ЛИТЕРАТУРА И УЧЕБНЫЕ ИЗДАНИЯ ПО ЭКОНОМИКЕ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

- Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999.
- Генкин В.М.* Экономика и социология труда. М.: Норма, 2006.
- Наемный труд на переломных этапах развития экономики / Под ред. д-ра экон. наук Р.И. Цвылева. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
- Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003.
- Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996.
- Эренберг Р.Дж., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.

СЛОВАРИ И ЭНЦИКЛОПЕДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ

- Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С.* Социологический словарь / Пер. с англ. под ред. С.А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997.
- Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2004.
- Джери Д., Джери Дж.* Большой толковый социологический словарь Collins. М.: ВЕЧЕ: АСТ, 1999. Т. 1, 2.
- Классики менеджмента / Под ред. М. Уоррена; Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001.

- Рамзевич Н.К.* Словарь гуманитария / Подг. текста и сост. М.И. Лепихова; Отв. ред. и авт. предисловия В.К. Журавлев. М.: Былина, 1998).
- Социологическая энциклопедия. Т. 1, 2. / Рук. науч. проекта Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 2003.
- Социология труда, Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
- Управление персоналом: энциклопедия / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009.
- Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипов. М.: ИСПИ РАН, 1995.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Исторические предпосылки возникновения и развитие социологии труда.....	10
1.1. Возникновение и развитие социологии труда в Европе и США	10
1.2. Развитие социологии труда в России	27
1.3. Актуальные социальные проблемы труда.....	43
 Глава 2. Труд как объект познания и вид деятельности	60
2.1. Представления о труде в коллективном сознании и культуре.....	60-1
2.2. Труд в современном обществе.....	60-3
2.3. Труд как объект и предмет научного познания...60-16	
2.4. Труд в системе деятельности.....	60-33
2.5. Простой процесс труда.....	60-49
Глава 3. Методологические основы изучения социологии труда.....	61
 3.1. Объект и предмет общей социологии.....	61
 3.2. Структура социологического знания.....	61
 3.3. Социология труда и общие социологические теории.....	61
3.4. Предметная область социологии труда.....	61
3.5. Система категорий социологии труда.....	79
3.6. Марксистские теории труда.....	89
3.7. Социологическая концепция труда Э. Гидденса.....	96
3.8. Социальные резервы труда.....	107
Глава 4. Личность и труд.....	113
4.1. Работник как социальная роль личности.....	113
4.2. Трудовая социализация.....	125
4.3. Трудовая адаптация.....	132
4.4. Отношение к труду.....	137

Глава 5. Общество и труд.	
Социальная организация труда.....	151
5.1. Разделение труда.....	151
5.2. Социальная дифференциация труда.....	162
5.3. Трудовые отношения как форма социальной связи.....	197
5.4. Простые формы социально-трудовых связей	198
 5.5. Сложные формы социально-трудовых связей.....	204
5.6. Трудовые отношения.....	204
 5.7. Трудовые институты.....	232
 5.8. Трудовой контроль.....	232
5.9. Социальная организация труда.....	232
 5.10. Характер, отчуждение, обогащение и содержание труда.....	250
Глава 6. Социально-трудовые общности.....	251
 6.1. Социально-трудовые множества и категории.....	251
 6.2. Социальные общности и их виды.....	251
6.3. Трудовые общности.....	251
Глава 7. Социально-трудовые процессы и движения.....	285
7.1. Социальные функции труда	285
 7.2. Социальные изменения и процессы в сфере труда...	298
7.3. Социально-трудовые движения.....	298
7.4. Социальное будущее труда.....	321
 Глава 8. Методико-организационные основы социологических исследований труда	336
8.1. Методы социологических исследований труда...	336-1

- 8.2. Организация социологического исследования
трудовой деятельности.....336-32



Глава 9. Материалы для практических занятий.....337

- 9.1. Кризис трудовой этики.....337-1
9.2. Объект и предмет социологии труда.....337-7
9.3. Система основных категорий
социологии труда.....337-11
9.4. Разделение общественного труда.....337-17
9.5. Отношение к труду.....337-19
9.6. Ролевой конфликт работающей женщины.....337-20
9.7. Удовлетворенность трудом.....337-23
9.8. Социальные процессы и движения.....337-30
9.9. Труд и общество.....338-1
9.10. Разработка программы социологического
исследования конкретной социальной проблемы
в сфере труда.....338-3

Использованная и рекомендуемая литература по темам.....339

По вопросам приобретения книг обращайтесь:
Отдел продаж «ИНФРА-М» (оптовая продажа):
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в, стр. 1
Тел. (495) 380-4260; факс (495) 363-9212
E-mail: books@infra-m.ru

Отдел «Книга—почтой»:
тел. (495) 363-4260 (доб. 232, 246)

Учебное издание

Константин Элиасович Оксикойд

Социология труда

Учебное пособие

Редактор *Миронова Л.Е.*
Компьютерная верстка *Чернышев С.М.*

Подписано в печать 25.08.13.
Формат 60 × 90/16. Бумага офсетная. Гарнитура *Newton*.
Усл. печ. л. 22,0. Уч.-изд. л. 23,49 + 15,0 ЭБС. Тираж 500 экз.
Заказ № 3189

ТК 449950-9332-250813

ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М»
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1
Тел.: (495) 380-05-40, 380-05-43. Факс: (495) 363-92-12.
E-mail: books@infra-m.ru
<http://www.infra-m.ru>

Отпечатано способом ролевой струйной печати
в ОАО «Первая Образцовая типография»
Филиал «Чеховский Печатный Двор»
142300, Московская область, г. Чехов, ул. Полиграфистов, д. 1
Сайт: www.chpd.ru, E-mail: sales@chpd.ru,
8(495)988-63-76, т/ф. 8(496)726-54-10