

БАКАЛАВР. АКАДЕМИЧЕСКИЙ КУРС

Под общей редакцией Р. В. Карапетяна

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНИК и ПРАКТИКУМ



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Юрайт
ИЗДАТЕЛЬСТВО

biblio-online.ru

УМО ВО рекомендует



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

Под общей редакцией **Р. В. Карапетяна**

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования
в качестве учебника для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по экономическим и гуманитарным
направлениям и специальностям*

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва • Юрайт • 2016

УДК 316.334(075.8)
ББК 60.56я73
С69

Ответственный редактор:

Карапетян Рубен Варганович — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

Рецензенты:

Костин Р. А. — доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и социальной работы Санкт-Петербургского государственного экономического университета;

Максимов Б. И. — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Социологического института Российской академии наук.

С69

Социология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. В. Карапетяна. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 325 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-5598-9

Учебник, подготовленный коллективом преподавателей Санкт-Петербургского государственного университета, посвящен проблемам, имеющим ключевое значение для понимания роли и места труда в развитии общества.

В книге представлено авторское систематизированное изложение наиболее актуальных и интересных вопросов, входящих в предметную область социологии труда. Авторы издания обобщили большой объем информации, почерпнутой как из классического наследия, так и из современных социальных исследований труда и трудовых отношений, а также представили собственное видение проблем, призванных стать объектом современной социологии труда.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим и социологическим направлениям и специальностям.

УДК 316.334(075.8)
ББК 60.56я73

ISBN 978-5-9916-5598-9

БИЛМАЯ РӨУ
Ш. Г. В. ПЛЕХАНОВА
3 Г. ТАШКЕНТ

© Коллектив авторов, 2015
© ООО «Издательство Юрайт», 2016

Оглавление

Авторский коллектив.....	6
Введение.....	7

Раздел I. ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ТРУДА

Глава 1. Возникновение и становление социологической теории труда	13
1.1. Эпохи становления социальных теорий труда.....	14
1.2. Теории труда в классической социологии	31
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>39</i>
<i>Практическое задание.....</i>	<i>40</i>
<i>Темы рефератов и докладов.....</i>	<i>41</i>
<i>Литература.....</i>	<i>41</i>
Глава 2. Труд как категория социологической науки	42
2.1. Труд в системе общественных наук	42
2.2. Предметная область социологии труда.....	48
2.3. Труд как универсальное общественное явление	52
2.4. Человек, общество, труд.....	60
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>72</i>
<i>Практическое задание.....</i>	<i>73</i>
<i>Темы рефератов и докладов.....</i>	<i>73</i>
<i>Литература.....</i>	<i>73</i>
Глава 3. Историческое развитие труда и его общественных форм	74
3.1. Истоки возникновения трудовой деятельности	74
3.2. Труд примитивных обществ	81
3.3. Труд древних цивилизаций.....	88
3.4. Труд в Средние века	96
3.5. Возникновение капиталистического труда	105
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>112</i>
<i>Практическое задание.....</i>	<i>112</i>
<i>Темы рефератов и докладов.....</i>	<i>113</i>
<i>Литература.....</i>	<i>113</i>

Раздел II. ТРУД В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА

Глава 4. Разделение труда	117
4.1. Понятие, сущность и виды разделения труда.....	117
4.2. Разделение труда и общество: диалектика развития	129

4.3. Гендерное разделение труда.....	137
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	146
<i>Практические задания</i>	146
<i>Темы рефератов и докладов</i>	147
<i>Литература</i>	147
Глава 5. Рынок труда	148
5.1. Рынок труда: от экономических характеристик к социологическим проблемам	148
5.2. Риски на рынке труда и трудовой конфликт	159
5.3. Трудовая мобильность и трудовая миграция	166
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	172
<i>Практические задания</i>	172
<i>Темы рефератов и докладов</i>	173
<i>Литература</i>	173
Глава 6. Отчуждение труда	174
6.1. Становление общественных условий отчуждения труда	174
6.2. Отчуждение труда: понятие и содержание	180
6.3. Отчуждение труда и современное общество	186
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	191
<i>Практические задания</i>	191
<i>Темы рефератов и докладов</i>	192
<i>Литература</i>	192
Раздел III. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	
Глава 7. Труд в контексте процессов глобализации	197
7.1. Современные особенности международного разделения и организации труда	197
7.2. Социальные аспекты глобализации трудовых отношений.....	204
7.3. Профсоюзы в системе глобальных экономических трансформаций	208
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	211
<i>Практическое задание</i>	212
<i>Темы рефератов и докладов</i>	212
<i>Литература</i>	212
Глава 8. Труд в общественных сферах производства	214
8.1. Организация труда в индустриальном производстве	215
8.2. Особенности труда в сфере услуг	221
8.3. Интеллектуальный труд: содержание и организация.....	230
8.4. Особенности труда в научной сфере.....	238
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	246
<i>Практическое задание</i>	247
<i>Темы рефератов и докладов</i>	247
<i>Литература</i>	247
Глава 9. Рационализация и мотивация труда	249
9.1. Рационализация труда в системе научной организации труда	249
9.2. Трудовая мотивация как социологический феномен и социальная проблема	255

9.3. Управленческие и социологические концепции трудовой мотивации	263
9.4. Теория «гуманизации труда»	278
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	285
<i>Практическое задание</i>	285
<i>Темы рефератов и докладов</i>	285
<i>Литература</i>	286

Глава 10. Процессы трансформации труда и занятости

в современном мире	287
10.1. Информация, наука, техника — новая парадигма труда.....	287
10.2. Изменение содержания труда в индустриальной сфере.....	301
10.3. Альтернативные виды труда и нестандартная занятость.....	311
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	322
<i>Практическое задание</i>	322
<i>Темы рефератов и докладов</i>	323
<i>Литература</i>	323
Заключение	324

Авторский коллектив

Веселов Юрий Витальевич, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической социологии — глава 3;

Капусткина Елена Владимировна, кандидат философских наук, доцент — главы 4 (4.3), 5 (5.3), 10 (10.3);

Карапетян Рубен Вартанович, кандидат экономических наук, доцент — главы 2, 5 (5.1; 5.2);

Лебединцева Любовь Александровна, доктор социологических наук, доцент — главы 4 (4.1; 4.2), 8 (8.3);

Меньшикова Галина Александровна, кандидат экономических наук, доцент — глава 8 (8.2);

Никифорова Ольга Александровна, кандидат социологических наук, доцент — главы 8 (8.1), 9 (9.2—9.4), 10 (10.1; 10.2);

Петров Александр Викторович, доктор социологических наук, профессор — глава 7;

Прюель Николай Александрович, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социального управления и планирования — глава 8 (8.4);

Синютин Михаил Владимирович, доктор социологических наук, профессор — глава 1;

Тарандо Елена Евгеньевна, доктор экономических наук, профессор — глава 6;

Таранова Ольга Александровна, ассистент — глава 9 (9.1).

Объединяющая сила труда — это правда как общественное отношение. В процессе трудовой деятельности люди творят, воспроизводят как человеческую общественную связь, так и свою общественную сущность, поэтому правда оказывается на стороне коллектива, в конечном счете — трудового народа.

В. Я. Ельмеев

Введение

Мир, к которому мы принадлежим, день ото дня становится все более разнообразным. Это разнообразие касается всех сторон жизни общества. Преобразованиям подвергаются политическая и правовая системы государств, постоянно трансформируется экономическая сфера, меняются жизненный уклад, ценности и культура, потребности, быт и занятость людей. Естественным образом изменения касаются и сферы труда. Исчезают невостребованные формы трудовой деятельности, а на смену им приходят новые, как правило, предполагающие более высокие квалификации и профессиональные знания. Преобразования затрагивают содержание труда, его организацию и условия. Даже отношение людей к труду претерпевает изменения. Незыблемым остается только значение труда для общества. Как и много веков назад, современное общество органически нуждается в труде, который в этом смысле является естественным и наиболее значимым общественным явлением.

Дело не только в том, что труд представляет собой основной источник удовлетворения общественных и индивидуальных потребностей. Важным также представляется то, что все большее число людей на планете вовлекается в сферу труда, растет их зависимость от возможности осуществлять трудовую деятельность. Для подавляющего большинства современного общества труд — основа жизнедеятельности и существенная часть жизни. Более того, труд сегодня предопределяет функциональность и возможности общества, формирует направления развития общественных структур и институтов. От трудового потенциала общества зависят перспективы развития экономики, науки, культуры, образования, здравоохранения. Наконец, труд во многом определяет стабильность и целостность общества, благополучие и развитие людей.

Представленный учебник — это возрождение традиций исследования труда социологической наукой. Он вобрал в себя существенный объем разнообразных тем в силу того, что труд не является одномерной конструкцией, одним из элементов процесса производства. Труд — это многоаспектное явление, вплетенное во все значимые сферы общественной жизни, влияющее на направленность и характер их развития. Поэтому основная идея создания данного учебника состояла как раз в том, чтобы в первую очередь были представлены макросоциологические проблемы труда, оце-

нено его значение в жизни современного общества. По мнению авторского коллектива, это и представляет предметную область современной социологии труда, хотя часто упускается из вида в учебной литературе.

Глобальные изменения, происходящие в обществе, новые стандарты развития человеческой цивилизации, трансформация общественного производства заставляют более глубоко и детально рассматривать трудовую сферу, но не изолированно от прочих общественных систем, а в совокупности взаимосвязанных и взаимоопределяемых процессов. В этом смысле традиции социологии труда, берущей свое начало в 1930-х гг., не способны удовлетворить потребности современных исследований. В то же время ради справедливости следует заметить, что исследования «человеческих отношений» не могли не выходить за рамки организации индустриального производства, поэтому, отдавая должное ученым, провозгласившим социологию труда наукой и доказавшим ее статус своими практическими исследованиями индустриальной сферы, мы все же обязаны расширить границы ее предмета до исследования макросоциологических проблем. Однако в этом нет нашей заслуги, поскольку с момента зарождения социологической науки проблемам труда и общества уделяли пристальное внимание все великие мыслители. Своими теоретическими исследованиями они обосновали необходимость социологического изучения труда, его значимость в жизни исторически различных общественных систем, его потенциал в общественном развитии. В данном контексте представленное учебное издание — это лишь ревизия наследия классической социологии, перенесенная на почву исследований современного общества, где также представляется крайне необходимым изучать и осмысливать труд как всеобщее общественное явление. Именно по этой причине в учебнике большое внимание уделяется теоретико-методологическим проблемам труда, а также, что с нашей точки зрения является особым достоинством данного издания, представлена социальная история труда.

Однако речь не идет только о возрождении теоретического наследия социологии труда. Практически значимым представляется изучение современных конкретных общественных форм труда. В связи с этим в издании нашли отражение наиболее актуальные проблемы трансформации сферы труда и трудовых отношений. Нетрадиционный подход к написанию учебника позволил авторам сконцентрировать свое внимание на практически значимых проблемах, которые, как правило, не представлены либо не подвергнуты глубокому анализу в учебных изданиях по социологии труда. К ним относятся современные проблемы разделения, организации и отчуждения труда в их макро- и микропроявлениях; вопросы глобализации трудовой сферы; тенденции на рынке труда; труд в непроизводственной сфере; наконец, наиболее актуальные процессы трансформации труда и занятости в современном обществе.

С точки зрения авторского коллектива спектр представленных проблем — это минимум, определенный условиями публикации данного издания, способный раскрыть предметную область современной социологии труда, дать иллюстративную картину разнообразия проблематики трудовой сферы.

Цель представленного учебника — сформировать у читателей комплексное представление о тех проблемах, которые связаны с трудом в современном обществе, и о значении социологии труда в их решении.

Такой многоплановый контекст проблем позволяет адресовать данное издание широкому кругу читателей, но все же основной аудиторией должны стать учащиеся высшей школы, бакалавры и магистранты, изучающие социологию труда и смежные с ней науки: экономическую социологию, экономику труда, социологию организаций.

Авторы данного издания также надеются, что данный учебник вызовет интерес у преподавателей вузов и ученых, исследующих социальные проблемы труда, и будет способствовать возрождению дискуссии о месте и значении социологии труда в системе общественных наук. Сегодня такая дискуссия важна как никогда, поскольку современное общество нуждается в эффективном развитии трудовой сферы, понимании труда как основы существования социума, как источника служения на благо обществу. Этому учил нас основатель научной школы Социальной экономики труда, профессор, доктор философских наук, доктор экономических наук, заслуженный деятель науки РСФСР, почетный работник высшего профессионального образования РФ, почетный профессор Санкт-Петербургского государственного университета Василий Яковлевич Ельмеев (1928—2010). Мы благодарны ему за то, что он стал идейным и творческим вдохновителем нашей научной деятельности, в том числе по написанию данного учебника.

Мы также выражаем свою благодарность всем посвятившим время изучению данного издания.

Итак, представленный учебник адресован бакалаврам, обучающимся по направлению «Социология» по всем уровням подготовки, где читается курс «Социология труда».

Преимущества данного учебного издания состоят в следующем:

- а) академический подход к составлению содержания и изложению учебного материала;
- б) комплексный и междисциплинарный подход в освещении социальных проблем труда;
- в) ревизия теоретического наследия социологической науки, относящегося к исследованию труда в рамках классической социологии.

Согласно ФГОС ВО, изучив курс «Социология труда», представленный в настоящем учебнике, студент должен обладать следующими компетенциями:

знать

- содержание дисциплины «Социология труда»;
- возможности применения основных ее разделов в различных областях социологических исследований;
- социологические теории о труде, историю развития ее предмета, методов исследования практики трудовой сферы;

уметь

- применять знания по теории и методологии социологии труда для выявления социально значимой проблемной ситуации, определения стратегий ее изучения, а также самостоятельно и (или) в рамках рабочей

группы определять объект и предмет исследования, формулировать его цели и задачи, контуры гипотезы исследования;

владеть

- способностями работы с разнообразными источниками информации (в том числе источниками на иностранном языке и в электронном формате) в целях самообразования и развития уже полученных знаний, с учетом изменений в обществе и в технологиях;

- навыками участия в мероприятиях по согласованию интересов различных социальных субъектов сферы труда, разработке предложений, рекомендаций по их реализации.

Раздел I
ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ТРУДА



Глава 1

ВОЗНИКНОВЕНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ТРУДА

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- основные этапы истории социологии труда;
- ключевые персоналии из истории социологии труда;
- исторические условия формирования теоретических концепций;
- структуру основных подходов к проблеме труда в теории социологии;

уметь

- применять сравнительный анализ к различным теоретическим подходам по социальным проблемам труда;
- использовать разнообразные исторические факты при анализе теоретических представлений о труде;
- адаптировать различные теоретические подходы к современным исследованиям по социологии труда;

владеть

- основными понятиями и категориями из истории социологии труда;
 - основными социологическими подходами к интерпретации проблем труда в истории.
-

Труд представляет собой сущность человеческого рода. Осознание человеком этой собственной сущности исторически происходило в разных формах, пока не приняло вид научного мышления. Социологические воззрения на труд существовали и на самых ранних этапах развития научного мышления, но прежде они выделились из мифологического сознания, были вылетены в систему этико-философских концепций и сливались с религиозными формами мышления и обыденными представлениями. Научность социологических представлений о труде в эпоху доклассовых обществ не приобретала характер необходимости и могла проявиться лишь случайно. Современное научное знание о труде неотделимо от породившего его вида общественно-экономического устройства — капитализма. Социология труда как отдельная научная дисциплина сформировалась в капиталистическом обществе XX в. как результат процесса индустриализации общественного производства. Соответствуя современным критериям научности, социология труда является составным элементом научного мышления капиталистической эпохи.

Рассмотрение человеческих представлений о труде строится на формационном подходе к истории общества, который предполагает обусловленное производством движение человечества от доклассовой формы через клас-

совую к бесклассовой. В ходе этого движения обращает на себя внимание стадия классового общества, последовательно представленная в истории рабовладельческой, феодальной и капиталистической общественно-экономическими формациями. Именно на данной стадии социальная организация производства приняла особый вид эксплуатации трудящихся классом, господствующим над процессом производства. Одновременно для такой социальной организации стало характерным разделение между умственным и физическим трудом.

1.1. Эпохи становления социальных теорий труда

Рабовладельческая эпоха

Социальными предпосылками появления научного мышления стали классовые отношения, позволившие обеспечить досугом отдельный класс людей, которые могли благодаря своей организационной роли в производстве заняться умственным трудом. Это стало возможным за счет формирования в процессе производства излишка в виде прибавочного продукта. Новое общество пришло на смену системе кровнородственных отношений с характерным для нее мифологическим мышлением, которое рассматривало трудовую сущность человека как проявление чуждых ему потусторонних сил.

Процесс формирования классового общества в виде первых рабовладельческих государств наблюдается с III тысячелетия до н.э. в Египте и Месопотамии. Экономика этих государств была преимущественно сельскохозяйственной. Здесь накапливались небывалые прежде по объему знания, формировались новые картины мира. Однако иерархичность такого общества содействовала религиозному оформлению знаний. Научное мышление смогло выделиться из прежних форм лишь в Древней Греции в середине последнего тысячелетия до н.э. Благодаря сочетанию исторических обстоятельств возникла новая форма мышления, соединившего иерархическое ближневосточное рабовладельческое мировоззрение с демократическим мироощущением варварских народов Юго-Восточной Европы. Социальной основой научного переворота в Древней Греции стали античные полисы, или небольшие рабовладельческие города-государства. Новое мировоззрение служило интересам рабовладения, а античные теории выражали идеологию рабовладельческого класса, заключавшуюся в презрительном отношении к труду и почитании праздности, а также в оправдании классовых различий и обосновании эксплуатации рабского труда.

Приняв облик философии, греческое мышление устремилось к объяснению окружающей человека действительности без помощи тайных мистических сил, из нее самой. Древние греки сумели создать картину мира, построенную на системе логических понятий, выражающих объективные свойства действительности. Реальность окружающих человека процессов стала пониматься отдельно от психологических переживаний, возникающих в процессе их восприятия. Новое мышление требовало обоснования, включающего доказательство объективной причинности. Знание перестало рассматриваться неизменной традицией, а было обращено в сторону посто-

янного прироста, в сторону процесса нацеленной познавательной активности человека. Крупнейшие философы античного мира — Платон и Аристотель — сосредоточив свое внимание на изучении человека, не могли обойти проблему труда.

Важно запомнить!



ПЛАТОН

Рабский труд является принудительным.

Труд свободных свидетельствует о рассудительности.

Функция труда отделена от функции политической власти.

Методологической основой теории Платона (428–348 до н.э.) стала философская система объективного идеализма, позволившая объяснять действительность идеальными сущностями. Этот шаг помог Платону создать учение о человеческих добродетелях. Добродетели направляют поступки человека на определенное благо. В иерархии добродетелей господствующее положение Платон отвел справедливости, мудрости, мужеству и рассудительности. Социальные классы философ разделил согласно доминирующим среди них добродетелям: мудрые правители, мужественные воины, рассудительное простонародье (торговцы, ремесленники, земледельцы). Всех объединяет высшая добродетель справедливости, делающая политику главной сферой общественной жизни. Однако защита Платоном структурирования общества доказывает его убеждение в социальном значении общественного разделения труда. На класс рабовладельцев мыслитель распространил идею коллективной собственности и коллективного потребления.

Платон требовал отделить функции труда от функций политической власти, защищал принудительный характер рабского труда, демонстрировал моральное оправдание рабства. Для рабовладельцев труд представлялся уделом несвободных людей, а значит, не мог являться добродетелью. «Почти каждое обращение к рабу должно быть приказанием», — отмечает Платон в работе «Законы»¹. О рабах Платон говорит либо как об имуществе, либо как о домашнем скоте. К достоинствам рабов философ относит благожелательность к хозяевам. Однако поскольку в действительности Платон признает ненадежность рабских душ, особенно если допустить общение между ними, то и владение рабами он называет тягостью, ведь хозяин должен избегать несправедливости, но при этом быть строгим, требовательным и беспристрастным. Рабство человека, по убеждению Платона, свидетельствует о душевной ограниченности и зависимости разума от страстей, поэтому Платон лишает рабов права на духовный труд.

К понятию труда Платон подходит в диалоге «Хармид», различая труд и деятельность. Причем если некоторые виды деятельности могут оказаться постыдными, или лишенными добродетели, то «труд никогда и ни в какой мере не может быть позорным»². Труд является проявлением такой

¹ Платон. Собр. соч. : в 4 т. М. : Мысль, 1990. Т. 4. С. 229.

² Платон. Собр. соч. Т. 1. С. 354.

добродетели, как рассудительность, что присуще лишь свободным гражданам. Труд свободных прекрасен и полезен. При этом Платону уже была ясна как личная, так и общественная полезность труда. Однако такое понимание труда исключает из рассмотрения большую часть труда, занятого в общественном производстве рабовладения. Такой компромисс объясняется неполным сосредоточением трудового процесса в руках древнегреческих рабов в платоновскую эпоху.

Важную роль в осуществлении общественного идеала Платон отводил воспитанию. Однако его концепция воспитания была направлена на формирование добродетелей рабовладельческого класса. В воспитании рабов Платон считал главным сохранить добродетельность рабовладельца и не породить мстительность раба. Внутренний мир раба служил Платону лишь средством проведения воли хозяина.

Общественным идеалом Платона было правление мудрых философов из класса рабовладельцев в форме аристократии. Поскольку торгово-промышленное развитие античного рабовладения обостряло социальные противоречия, Платон поддерживал натурально-хозяйственное направление полисного развития. Такой идеал возвращал древних греков к воспеваемому в доклассовую эпоху золотому веку, когда все виды человеческой деятельности соответствовали их гармоничному духовному миру, а потребности легко удовлетворялись природным изобилием. Так проявлялось присущее древнему обществу циклическое представление об историческом процессе, когда движение каждый раз повторяет одинаковые стадии, возвращаясь к исходному началу.

Важно запомнить!



АРИСТОТЕЛЬ

Труд — удел рабской души, лишенной собственного разума.

Труд является или активной или продуктивной деятельностью.

Рабский труд обусловлен социальной организацией.

Аристотель (384—322 до н.э.) стал ключевой фигурой античной мысли. Систематизировав логику, он создал фундаментальную концепцию причинности и распространил ее на все области познания окружающей действительности. Не расставшись с философским идеализмом, он все же последовал материалистической тенденции, обратившись в своем учении о формах к изучению мира явлений. Область практических наук у Аристотеля составили знания о человеческих добродетелях — этика и политика. Науки же продуктивные, направленные на производство предметов, подразумевали творческий труд или искусство. Вся социологическая теория философа была построена на учении о добродетели, которую он понимал как деятельность человеческой души ради достижения определенного блага. Добродетель всегда деятельна, осознанна, является серединой между двумя пороками и приобретена человеком в процессе его жизни. Признавая, вслед за Платоном, высшей добродетелью справедливость, Аристотель разделил ее на два вида: уравнительную (по равенству благ и наказаний) и распределительную (по достоинству). Как идеолог рабовладения Аристо-

тель считал, что человеку, чтобы быть добродетельным, следует заниматься досугом, а не трудом. Величие цели делает досуг первостепенным для человеческого образа жизни.

Фундаментальным принципом объяснения социальных отношений у Аристотеля стал принцип неизбежного господства одной из сторон отношения над другой. Условием существования господства и подчинения в организации труда является сложный характер процесса производства, требующий превращения одного человека в орудие воли другого. Аристотель указывает, что господская власть нужна в «работах первой необходимости», т.е. чтобы обеспечить жизненные потребности, но там где человек не может сделать это самостоятельно. Однако Аристотель подводит под этот вывод дополнительные основания. Он указывает на строение человеческой души, где разум должен верховенствовать над телом. В случае слабости разумно-волевого начала становится необходимым подчиниться чужой внешней воле ради достижения целей трудового процесса, поэтому различаются люди с рабской и свободной душой. Рабская душа свойственна варварам, а свободная — людям, воспитанным под влиянием политических отношений города-государства, где высней добродетелью служит справедливость.

Для характеристики трудового процесса показательным является разделение Аристотелем активной деятельности (*praxis*), нацеленной на потребление, и продуктивной (*poiesis*), направленной на производство. При чем Аристотель предполагает, что в качестве инструмента как в первом, так и во втором случае может быть человек, когда он играет роль средства определенной деятельности. Другими словами, Аристотель допускает существование как неодушевленных, так и одушевленных орудий труда. Однако если в активной деятельности человек как средство выступает в качестве раба, то в продуктивной деятельности — в качестве ремесленника, т.е. занимаясь трудом в отношениях, когда человек является предметом пользования, — он раб, а когда орудием производства — ремесленник. Таким образом, Аристотель показал, что труд является рабским не в силу своей технической природы, а ввиду его социальной организации. Общество делает рабский труд необходимым и закономерным.

Базовый элемент общественной жизни — натуральное семейное домохозяйство, организующее производство таким образом, чтобы обеспечить потребности своих членов. Все продукты труда здесь производятся ради потребления. Искусство организации домашнего хозяйства Аристотель называл экономикой (греч. *oikonomia* — управление домашним хозяйством; от греч. *oikos* — дом, *nomos* — правило). Домохозяйство, согласно Аристотелю, строится на элементарных типах отношения господства: воспроизводственном отношении ради продолжения человеческого рода и производственном отношении ради создания предметов потребления. Воспроизводственное отношение бывает брачное (между мужем и женой для рождения детей) и отцовское (между родителями и детьми для воспитания). Кроме того, к семейным отношениям примыкает особое организационное отношение, или искусство накопления и потребления. Такое умение называется хрематистика (от греч. *chrematistika* — обогащение), или

искусство наживать состояние не ради потребления, а ради обмена. В этом искусстве человек не знает предела и не стремится к добродетелям. Семьи лежат в основе селений, а селения — в основе государства.

Государство, или политические отношения, по мнению Аристотеля, является наивысшей формой человеческого общения. Однако в этом общении у Аристотеля, как и у Платона, отсутствует основная рабочая сила общества — рабы. Политика — удел лишь свободных граждан рабовладельческого города-государства. В политической жизни отношения господства и подчинения таковы: граждане чередуются, попеременно занимая властные должности, и подчиняясь носителям власти. По мнению Аристотеля, это исключительный случай власти подобных над подобными ради общего интереса. Идеальной формой правления философ называл политику, когда население имеет преимущественно средний достаток и поэтому в равной степени способно участвовать в государственном управлении. Таким образом, Аристотель отказался от платоновского идеала коллективной собственности рабовладельцев и признал исходным атомом государства частное домохозяйство.

Не только отношения господства и подчинения, по мнению Аристотеля, делают труд непривлекательным для свободных людей. Всякая деятельность, не направленная непосредственно на совершенствование человека, а преследующая какие-то внешние цели, отдаляет человека от добродетельного образа жизни. В таком случае даже искусства и ремесла ради наживы Аристотель рассматривает недостойными свободного гражданина полиса. «Ремесленными же нужно считать такие занятия, такие искусства и такие предметы обучения, которые делают тело и душу свободнорожденных людей непригодными для применения добродетели и для связанной с нею деятельности. Оттого мы и называем ремесленными такие искусства и занятия, которые исполняются за плату: они лишают людей необходимого досуга и принижают их»¹.

Деонтологический характер социологии Аристотеля, проявляющийся в том, что этические категории добродетели выступают в качестве сущности социальных отношений, — продукт иерархической социальной структуры, построенной на внеэкономическом принуждении к труду. Подобный характер в большей или меньшей степени присущ всем социологическим учениям докапиталистических классовых обществ (рабовладения и феодализма). В силу этого, а также на волне эллинизации Средиземноморской и Ближневосточной культур, взгляды Аристотеля на общество, человека и труд послужили основанием большинства социологических традиций западной цивилизации почти на два тысячелетия, вошли в культуру Римской империи, а затем христианского и мусульманского мира, являясь элементами мировоззрения значительного числа докапиталистических государств.

Феодальная эпоха

Процесс формирования феодальных отношений начался в Китае за несколько веков до новой эры, а в Европе — к V в. н.э. Как и при рабовладении, здесь имеет место социальная структура производства, базирую-

¹ Аристотель. Соч. : в 4 т. М. : Мысль, 1983. Т. 4. С. 629.

щаяся на внеэкономическом принуждении через закрепление трудящихся крестьян за крупными землевладельцами-феодалами, что выражается в обязанности феодальной ренты (отработочной либо платежной). Феодальные государства имеют военно-иерархическую структуру. Им подходит мировоззрение монотеистических религий, выражающее интересы феодальных землевладельцев, заинтересованных в общественном отношении к труду как к божественному провидению, а также вере в святость сословных границ между эксплуататорами и эксплуатируемыми. Исторически такую роль играли, прежде всего, конфуцианство, буддизм, христианство, мусульманство. Научные знания приобрели богословский характер и подчинились вере. Стали преобладать традиционализм, догматизм и дедуктивность. Социологическая концепция феодализма была направлена на религиозное объяснение и оправдание необходимости подневольных отношений между трудящимися и их господами. В европейской цивилизации большую роль сыграли идеи общественного договора и естественного права, выработанные еще в эпоху Римской империи.

Христианская традиция сумела распространить в Европе новую картину мира, ориентированную на онтологию божественного творения. Окружающая действительность, включая общество и человека, стала пониматься через деяние бога. Критерием нравственной добродетели стала божественная воля, интерпретатором которой явилась церковь, обеспечив себе высокую позицию в феодальной социальной структуре европейских обществ. Труд в новой картине мира стал источником добродетели, богоугодным деянием.

Важно запомнить!



СВ. АВГУСТИН

Границы между физическим и умственным трудом неизменны.
Принуждение к труду неизбежно (моралью или силой).
Государственная власть организует обязательный труд.

У основания средневекового европейского мировоззрения стоит Августин Блаженный Аврелий (354–430). Как крупнейший христианский авторитет он направлял познание на поиски следов божественной воли в окружающей человека действительности и таким образом содействовал утверждению символического менталитета. Восприняв платоновское деление мира на идеи и вещи, Августин сформулировал дуалистическую концепцию мироздания, где исходными субстанциями выступают добро и зло.

В отношении человека к мирозданию и богу важнейшую роль играет разум, руководствующийся верой. Его знаменитая формула гласит: «Верю, чтобы понимать» (*credo ut intelligam*). Августин сделал веру в христианстве более рациональной, чем в античных религиях. Разум становится всеобщим человеческим свойством. В этом основном качестве были уравнены представители всех социальных слоев общества. В то же время, развивая учение об иерархии сущего, Августин содействовал оправданию социальной структуры, построенной на господстве одних людей над другими.

Оправдание этому он видел в природной греховности человека и избранности божественной благодати.

Философское учение Августина позволяло рассмотреть внутренний мир человека таким образом, чтобы объяснить возможности морального обоснования безвозмездной работы крестьянина на феодала. В этом смысле решающую роль сыграло перенесение вопроса о моральной оценке с проблемы знания на проблему установки, или субъективного отношения человека к своим действиям. Если для Аристотеля добродетель должна была обязательно проявляться в поступке, то для Августина она кроется в человеческой совести. Эту внутреннюю порядочность Августин связывает с понятием любви, которая, ведя человека, делает его ответственным перед богом. Такое понятие позволяет человеку ориентироваться в окружающем его мире и координировать свои поступки. Августин считал, что наслаждение предполагает любовь к благу ради него самого, а пользование — любовь ради чего-то иного. Люди, которые наслаждаются, являются духовными, а которые пользуются — плотскими. Одни живут ради вечного блаженства, другие — ради суетных забот. Поскольку в конечном счете любить следует лишь божественное, Августин не видел возможности преодоления человеком социальных границ между умственным и физическим трудом, воспеваемых еще рабовладельческой идеологией античности.

Августин полагал, что в действительной жизни человечеству не избежать принуждения. Причем, если не действует моральное принуждение, то богоугодно внешнее принуждение силой. Главным инструментом такого принуждения в обществе он видел государственную власть. Политика в христианской традиции теперь теряет свойственный когда-то античности демократический романтизм. Государство теперь призвано не заботиться о народном волеизъявлении, а служить инструментом узкого круга правителей, якобы несущих волю господню. Философ встает на сторону концепции принудительного спасения: «Принудь войти» (*coge intrare*). Дело в том, что в стиле дуализма, разделяя власть на светскую и духовную, Августин считал государство временным явлением, т.е. преходящим злом, которое церковь должна использовать в интересах спасения человечества. Неудивительно, что католическая церковь так долго оправдывала практику принуждения крестьян к труду силами и средствами феодального государства.

Руководствуясь библейской идеей божественного творения, Августин перешел от циклического понимания истории к линейности. Историческое время становилось открытым, направленным и неповторимым. В истории человечества была обнаружена цель в форме спасения человечества. Справедливо сказать, что своей концепцией Августин внес решающий теоретический вклад в утверждение исторической науки.

Важно запомнить!



СВ. ФОМА

Усилия, нацеленные на получение земных благ, богоугодны.
Государство не только принуждает, но и воспитывает крестьян.
Закрепление крестьян за феодалами имеет характер договора.

Европейский феодализм достиг расцвета к XIII в. н.э. На это время приходится жизнь и творчество крупнейшего католического мыслителя Фомы Аквинского (1225—1274). Европа стояла на пороге процессов товаризации сельскохозяйственного производства. Доминирующая платежная рента все больше собиралась в денежной форме. Организация труда нуждалась в новом идеологическом обосновании. Ранее категорически непримиримая к накоплению богатства и поощрению роста материальных потребностей христианская церковь обнаруживает интерес к пересмотру ряда прежних принципов.

Как и Августин, Фома Аквинский подчинил философскую науку христианской теологии, а разум — вере. Обращаясь к проблеме человека, Фома Аквинский отмечал, что к счастью не ведут чувственные наслаждения, мирские блага или политическая власть, а также нравственные добродетели. Все человеческие усилия ничтожны перед божественным провидением. Далее, выделяя разные виды закона, действующего в этом мире (божественный, естественный, человеческий), Фома Аквинский признал верховенство божественного закона, т.е. высшего божественного плана творения. Примечательно, что высший план, или *ratio*, он сравнивает с замыслом мастера-ремесленника. Под этим понимается модель, которая идеально предшествует реальному воплощению, прообраз продукции любых человеческих искусств. Таким образом, Фома Аквинский приближает представления о божественной природе мироздания образу мышления трудящегося населения Европы.

Проблема свободы воли в учении Фомы Аквинского не нарушает силы бога; однако сфера этой свободы значительно расширяется, теряя иллюзорность, характерную для учения Августина. Как следствие, в мирской жизни человек получает возможность пересмотреть цели и мотивы своей деятельности. Фома Аквинский оправдывает усилия, нацеленные на земное благополучие и повышение благосостояния. Забота о собственности рассматривается теперь как богоугодное дело, поскольку вытекает из моральных устремлений человека, данных ему господом. Такая позиция создает перспективы для обоснования приемлемости с позиций веры человеческих стремлений к выгоде.

Труд продолжает рассматриваться Фомой Аквинским не как источник средств удовлетворения жизненных потребностей человека, а как деятельность, продиктованная божественной волей. Рамки феодального общества не позволяют философу видеть в его сути нечто большее, чем морально-религиозное содержание. Фома Аквинский даже добавляет к принудительной силе государственной власти еще и педагогическую силу по воспитанию дисциплины и послушания верующих-тружеников. Наилучшим государственным устройством он называет наследственную монархию, сохраняющую сословно-иерархические принципы социальной организации. Защищая незыблемость разделения представителей умственного и физического труда, Фома Аквинский указывает на важность сохранения границ между церковным, рыцарским и крестьянским сословиями. Это положение, по его мнению, соответствует наилучшим образом благу всех социальных групп.

В своей социологической теории Фома Аквинский использует идеи общественного договора и естественного права. Проистекая из божественной мудрости, естественный закон дает человеку понятие о том, что надо поступать с другими людьми так, как желательно, чтобы поступали в отношении его самого, и наоборот — не совершать по отношению к другим неприемлемых для него поступков. На практике естественный закон всегда реализуется посредством договоренностей среди людей, поэтому возможны отклонения от идеала и ограничения отдельной воли. В этом аспекте учение Фомы Аквинского обосновывало закрепление крестьян за феодалом в форме договорных отношений между ними. Однако такая правовая форма не соответствовала эксплуататорскому содержанию основного производственного отношения феодализма.

Капиталистическая эпоха

Процесс формирования капиталистических отношений происходил в период XV—XVIII вв. С XVIII в. в ходе индустриальной революции наступила эра промышленного капитализма. Процесс капиталистического производства строился на новом типе принуждения и породил противоположные классы наемных трудящихся и капиталистов, владеющих средствами производства. Основой принуждения и целью производства при капитализме является прибавочный продукт в виде прибавочной стоимости. Мироззрение капиталистического общества отражает классовый конфликт. Либерализм выражает интересы капиталистов, а социализм — трудящихся. С переходом к капитализму менялась прежняя картина мира. Научная революция отделила поиск истины от религиозной формы мышления.

Новый тип научного мышления отличается от прежнего в первую очередь направленностью на эксперимент как инструмент обоснования истины, а также ориентирует науки о человеке на методологию наук о природе. Таким образом, в социологию проникают эмпиризм, а также естественнонаучные и математические модели теоретизирования. Поскольку рабочая сила освобождается от личной зависимости, как при рабовладении и феодализме, исчезает необходимость морального оправдания принуждения, а вместе с тем и приоритет этики в социологической теории. В период до XIX в. ведущую роль в социологической мысли европейского общества играла теория естественного права и договорного происхождения государства, ставшая переходной формой от докапиталистических стилей социологического мышления к капиталистической картине общественной реальности. В новом мировоззрении человеческая воля выходила из-под власти Божественных сил. Причинно-следственные связи социальной реальности рационализировались, открывались человеческому разуму и опыту. Человеческая деятельность приобрела вполне земные цели и стала служить действительным интересам людей.

Важно запомнить!



ДЖ. ЛОКК

Труд служит источником права собственности.

Трудящийся является владельцем своего труда.

Труд выступает в качестве источника стоимости предметов.

Ведущий мыслитель эпохи раннего капитализма Джон Локк (1632—1704) был представителем философского эмпиризма и материализма, поэтому его социологические взгляды направлены на поиск доступных чувственному познанию истин о причинах человеческих поступков. Критикуя теорию врожденных идей, мыслитель доказывал, что человек руководствуется своим приобретенным в течение жизни опытом. Отталкиваясь от уникальности человеческого опыта, Дж. Локк сделал свою социологическую концепцию индивидуалистичной, что послужило отправной точкой для «экономических робинзонад» последующих столетий.

Социологический индивидуализм Дж. Локка проявляется в подчеркивании первостепенной значимости свободы личности. Идея свободы стала фундаментом его идеологии либерализма. Эмпирико-материалистическое восприятие природы подталкивает философа к восприятию естественной природы в человеке. Отсюда вытекают идеи о естественной свободе последнего и о естественном состоянии человечества. Человеческая жизнь изначально естественна, но люди решают договориться о создании некоей второй — искусственной — сферы, называя ее гражданским состоянием. Договор о гражданском обществе предполагает создание государства. Естественная свобода человека диктуется его индивидуальным разумом, но гражданская свобода — разумом государственным. Ключом к решению данной двойственности становится забота о сохранении человеческой жизни как абсолютной ценности.

Дж. Локк рассматривает труд с позиций так называемого правового мировоззрения. Социальным содержанием труда он считает способность служить источником права собственности. С помощью труда человек маркирует объекты окружающего мира, давая понять другим, на что распространяются его права по защите собственной жизни. В связи с этим частная собственность становится центральным вопросом для осуществления человеческой свободы. Именно труд, по убеждению Дж. Локка, проводит различие между частными и общими предметами, поскольку прибавляет к предметам что-то новое по сравнению с их естественной природой. В результате именно труд кладет начало собственности и конец естественному состоянию.

Согласно концепции Дж. Локка собственность начинается с самой личности, обладая которой, человек владеет трудом своего тела и работой рук. «Поскольку этот труд является неоспоримой собственностью трудящегося, ни один человек, кроме него, не может иметь права на то, к чему он однажды его присоединил, по крайней мере в тех случаях, когда достаточное количество и того же самого качества (предмета труда) остается для общего пользования других»¹. Частный труд переводит предметы из общего владения в частную собственность, для того чтобы они смогли приносить пользу. Без приложения труда эти предметы не способны служить удовлетворению человеческих потребностей. Только труд дает людям право присвоения предметов.

¹ Локк Дж. Соч. : в 3 т. М. : Мысль, 1988. Т. 3. С. 285.

В гражданском состоянии человеческая жизнь перестает играть роль единственного критерия ценности потребляемых человеком предметов. Теперь в качестве источника ценности начинает фигурировать человеческий труд. Из трудовой теории собственности философ выводит трудовую теорию стоимости. «Именно труд, — утверждает Дж. Локк, — создает различия в стоимости всех вещей». У мыслителя не остается сомнений в том, что стоимость подавляющей части богатства в современном ему обществе является результатом приложения труда. Дж. Локк уже видит общественный характер такого труда, показывая, что, например, в ценности хлеба можно найти результаты труда не только пекаря, но и земледельца, жнеца, молотильщика, мельника, печника, каменщика, кузнеца, рудокопа и многих других работников. Для мыслителя не является тайной, что новая мера ценности проистекает из общественного разделения труда. Теперь люди могут сохранять пользу от своего избыточного трудолюбия посредством обмена. С этой целью, как считает Дж. Локк, были придуманы деньги. Посредством денежного обмена человек увеличил возможности получения пользы от своего труда. Тем не менее философ продолжает считать, что человек имеет право потреблять лишь такое количество благ, которое эквивалентно стоимости богатства, созданного его собственным трудом. В связи с этим труд остается в его глазах единственным правомерным критерием уровня обогащения человека.

Чтобы организовать порядок в новой системе производства, построенной на обмене, Дж. Локк рекомендует воспользоваться возможностями учрежденного общественным договором государства. Последнее призвано защитить свободу и собственность в условиях гражданского состояния. Дж. Локк придерживается теории разделения властей. Верховный суверенитет принадлежит не правительству, а народу. Назначение правительства заключается в обеспечении правового порядка взаимоотношений равноправных граждан с различными интересами. Идеологический смысл политической теории философа состоит в острой антифеодальной направленности. Однако в логике его воззрений на государство уже можно увидеть размышления о воздействии экономической системы на политическое устройство, воззрения, которые делают востребованными именно капиталистическое мировосприятие.

Важно запомнить!



А. СМИТ

Разделение труда увеличивает производительность труда.

Производственная специализация ведет к замене человека машиной.

Доходы всех классов общества создаются трудом рабочих.

Классическим выразителем политико-экономических воззрений эпохи промышленной революции стал Адам Смит (1723—1790). Теоретической основой его социологической концепции была теория морального чувства. Отрицая вслед за Дж. Локком врожденность моральных принципов, А. Смит видел причины человеческих поступков в эгоизме, симпатии и склонности к обмену. Именно эта схема станет впоследствии ядром так

называемой концепции «экономического человека» (*homo economicus*), классической моделью буржуазного экономического теоретизирования. Однако указанные качества представляются вечными и неизменными атрибутами человека. Главным мотивом человеческого поведения А. Смит считал обеспечивающий жизнь индивида своекорыстный интерес, который отталкивается от необходимости обеспечить индивида предметами, необходимыми для удовлетворения его потребностей, и превращается в неискоренимую заботу об обогащении. Ситуацию, когда человек, действующий исключительно ради своего интереса, непреднамеренно служит реализации общественных интересов, А. Смит называл действием «невидимой руки». Оказывается, преследовать свой интерес в обществе индивид может лишь благодаря врожденной склонности к обмену, предлагая другим продукты своего труда в обмен на их продукцию.

Центральным пунктом экономической теории А. Смита является общественное разделение труда, когда последний осуществляется исключительно с расчетом на дальнейший обмен его продукта другим членам общества. В результате разделения труда неизбежно происходит увеличение его производительности. В эпоху промышленной революции именно промышленный труд представлялся наиболее производительным, что сумел уловить и объяснить А. Смит. Однако он понимал, что необходимость увеличения производительности капиталистического труда не останавливается на рубеже частного производителя отдельного продукта. «Труд, необходимый для производства какого-либо законченного предмета, тоже почти всегда распространяется между большим количеством людей»¹. Возникает специализация на отдельных трудовых операциях, которая позволяет сделать труд еще более напряженным, но и более однообразным. С точки зрения А. Смита, три условия ведут к увеличению количества специализированного труда: повышение ловкости работников; экономия времени на неотрывности работы; изобретение и внедрение машин. Быстрота и ловкость производимых одинаковых операций увеличивает их повторяемость, доводя до автоматизма действия работника и формируя в нем профессиональную привычку. Отсутствие необходимости переключаться с одной производственной операции на другую не затрудняет человеческое сознание сложными функциями, увеличивая лишь необходимость поддержания концентрации и дисциплины. Подобная концентрация, по убеждению А. Смита, вынуждает людей интенсивно искать способы облегчения нагрузки с помощью машин, заменяющих человеческие усилия.

Увеличивая производимое в обществе богатство, общественное разделение труда в то же время делает его доступным для ранее бедных слоев населения. Человек, включающийся в эту систему отношений, повышает собственные возможности потребления за счет возрастания количества производимых его трудом операций, а, следовательно — и количество обмениваемых в обществе благ. А. Смит полагал, что по мере увеличения общественного разделения труда не только возрастает всеобщее благосостояние, но и снижается разрыв между бедными и богатыми.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. С. 70.

Разработав систематическую концепцию трудовой стоимости, А. Смит создал ядро классической политической экономии. Вслед за Дж. Локком он считал, что стоимость создается человеческим трудом. А. Смит различал потребительную и меновую стоимость. Если потребительная стоимость зависит от потребностей, то мерилom меновой стоимости является труд. Меновая стоимость равна такому количеству труда, которое человек может приобрести в обмен на него. Однако А. Смит понимал, что в повседневной практике стоимость расценивается не в труде, а с помощью денег. Он сетовал на сложность определения точного критерия трудности и ловкости различных производственных операций.

А. Смит рассматривал труд как источник не только отдельно взятых товаров, но и доходов определенных общественных классов. Философ выделил три возможных в капиталистическом обществе способа получения дохода: заработная плата трудящихся, рента землевладельцев и прибыль предпринимателей-капиталистов. А. Смит видел, что стоимость, которая может создаваться лишь трудящимися, распадается на части и образует не только заработную плату, но также ренту и прибыль. Другое дело, что он оправдывал это деление потребностью организации общественного производства, чего не видел без участия обособленной от труда категории собственников земли и средств производства.

Самым важным достижением А. Смита стало открытие закона капиталистического производства, гласившего, что наемному рабочему платят по закону стоимости эквивалент тех жизненных средств, которые необходимы для воспроизводства его способности к труду. Так удалось обнаружить внутреннее противоречие капитализма.

А. Смит понимал, что различные виды труда при капитализме вознаграждаются по-разному. Он нашел пять причин изменчивости заработков. В первую очередь следует рассматривать легкость или трудность, чистоту или неопрятность, почетность или унижительность конкретного занятия. Легкость, чистота и почетность служат дополнительной ценностью, и, увеличивая спрос на этот вид занятий, снижают его доходность. «В цивилизованном обществе лишь круглые бедняки занимаются как профессией тем, чем другие занимаются для времяпровождения»¹. Кроме того, заработок зависит от легкости или трудности, дороговизны или дешевизны изучения некоторой профессии. В связи с этим квалифицированный труд ценится выше простого. Заработок зависит от постоянства или прерывности выполняемой работы. Невозможность регулярного применения труда должна компенсироваться повышением оплаты ради поддержания трудоспособности и жизни работника. Величина доверия также воздействует на заработную плату. Речь идет об общественно значимых профессиях, таких как, например, врачи или адвокаты. Наконец, заработная плата определяется степенью вероятности достижения успеха данного занятия. А. Смит понимал, что, поскольку вероятность успеха быстро меняется с изменениями социальных условий, конкретные профессии могут быстро перестать быть успешными.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. С. 148.

Как сторонник либерализма А. Смит поддерживал политический принцип *laissez faire*, или свободы предпринимательства и невмешательства государства в экономическую жизнь капиталистического общества. Такой принцип служил установлению конкуренции. Для А. Смита это означало свободу работника располагать собственной рабочей силой, свободу торговых операций с любыми объектами собственности, свободу государственных ограничений и свободу международной торговли.

Важно запомнить!



Г. ГЕГЕЛЬ

Труд является процессом самопорождения человека.

Труд становится свободным через сопротивление порабощению.

Противоречивость труда — в опредмечивании и распродмечивании.

Альтернатива эмпирико-материалистической направленности британской интеллектуальной традиции сложилась в лоне немецкого идеализма благодаря диалектике — учению о развитии через противоречие. Ключевую роль в этом сыграл Георг Вильгельм Фридрих Гегель (1770—1831). Французская буржуазная революция и промышленный переворот заставили философа приступить к анализу ключевого аспекта новой капиталистической действительности — процесса отчуждения труда. Г. Гегель прекрасно осознавал, что усиление механизации труда уменьшает его стоимость и вынуждает работника трудиться больше. Обнаруживается противоречие между производительностью и стоимостью труда. Установив, что создающий общественное богатство наемный рабочий пребывает в порабощенном состоянии, Г. Гегель констатирует пассивность трудящихся как исторической силы. Это служит теоретическим основанием переноса решения проблемы отчуждения в область абстракции, подальше от действительного процесса материального производства.

Г. Гегель сумел понять, как преодоление противоположностей становится постоянно развивающимся процессом, а не отдельным действием. Развитие осуществляется через противоречие. Диалектика истории, по убеждению мыслителя, заключается в освобождении человечества от рабства, но именно через рабство. Г. Гегель показывает, как труд раба награждает его самосознанием, которого лишен его праздный господин. Философ осознает, что человека делает подлинно свободным только труд, однако не в состоянии объяснить, как это соотносится с несвободным положением трудящихся в социальной реальности капитализма. Тем не менее Г. Гегель уверен, что для обретения свободы человек должен пройти через сопротивление порабощению. Наблюдая за тем, насколько дегуманизировано положение трудящихся, ученый лишает их творческого духа, творящего историю. В связи с этим человеческое бытие он видит не в плоскости борьбы трудящихся против эксплуатации, а в абстракциях абсолютного знания.

Гегелевское понятие абсолютного мышления не столько гносеологическое, сколько праксеологическое. Через него прежде всего осуществляется не познание, а действие человеческого духа, которому необходимо преодо-

леть ограниченность своими природными потребностями. «Просто деятельность есть лишь чистое опосредование, движение; просто удовлетворение вожелания есть чистое уничтожение предмета. Сам труд, как таковой, есть не только деятельность (кислота), но и рефлексированное в себе произведение наружу, односторонняя форма содержания; но здесь производит себя наружу побуждение; оно порождает сам труд [как] отдельный момент, оно удовлетворяется; побуждение же и вожелание падают во внешнее сознание»¹. Труд является орудийной деятельностью, в которой пассивность природных предметов, включая человеческие орудия и потребности, превращается через человека в самодеятельность.

Г. Гегель прекрасно понимает, что чем совершеннее становится труд, тем он одностороннее. Иначе говоря, чем абстрактнее труд, тем более он механический, и тем легче становится изъять человека из трудового процесса и заменить его абстрактной деятельностью внешней природы, т.е. машиной. «Множество людей осуждено на совершенно отупляющий, нездоровый и необеспеченный труд — труд на фабриках, мануфактурах, рудниках, ограничивающий умелость, и отрасли индустрии, за счет которых содержался большой класс людей, вдруг иссякает из-за моды или удешевления благодаря изобретениям в других странах и т.д., так что все это множество впадает в нищету, не будучи в состоянии избежать ее. Выступает противоположность большого богатства и большой нищеты, которой ничем невозможно помочь»². В результате анализа процесса труда Г. Гегель приходит к выводу о порождении современным производством разрыва между бедными и богатыми. Для разрешения этого противоречия он полагается на государство, его якобы надклассовый интерес и всеобщую принудительную силу.

Г. Гегель отдельно рассматривает, как в трудовом процессе отношения принуждения становятся борьбой противоположных самосознаний. Он полагает, что абстрактное самосознание проявляется в стремлении показать свою независимость от определенного наличного бытия, от единичной предметности. Противоречивость этого процесса состоит в двойственности действия, когда человек делает другого объектом, а себя субъектом. Получается, что для каждого самосознания существенно противостояние, через которое только и может состояться его собственная реализация. Первоначально, по мнению Гегеля, это противостояние принимает вид отношений господина и раба, но здесь обнаруживается, что господин относится к рабу исключительно через власть над предметным бытием. Однако если господин лишь потребляет предметы, то раб их изготавливает. Получается, что, поручив рабу трудиться, господин не только делает его посредником своего потребительского отношения к предметной действительности, но и наделяет его силой делать себя самого. В этом Г. Гегель видит односторонность и неравенство в отношениях господина и раба. При таких отношениях свобода может проявляться лишь в своенравии господина и страхе раба.

¹ Гегель Г. Работы разных лет : в 2 т. М. : Мысль. Т. 1. С. 306.

² Там же.

Самым важным достижением Г. Гегеля в изучении труда стало то, что ему удалось раскрыть сущность труда как процесса самопорождения человека, как диалектику опредмечивания и распредмечивания, отчуждения и его последующего снятия. Философ увидел деятельное отношение человека к себе как родовому существу, понял, что все возможности исторического процесса кроются именно в этой трудовой природе человека. Благодаря диалектике Г. Гегель сумел рассмотреть противоречивость труда, но, будучи в стороне от действительной борьбы трудящихся за свое освобождение, не сумел научно объяснить классовые противоречия капиталистического производства.

Важно запомнить!



К. А. СЕН-СИМОН

Общественные классы образуются в производстве.

Проводником прогресса является промышленный класс.

Право на труд является всеобщим.

Противоречия капиталистической системы производства уже на заре ее существования нашли свое отражение в той конструктивной критике, которую вели представители утопического социализма. Наибольшую силу это течение приобрело в Англии и Франции. Самой развитой формы достигла концепция труда Клода Анри де Рувруа, графа де Сен-Симона (1760—1825). Современник и участник борьбы США за независимость и Французской буржуазной революции, он на личном опыте прочувствовал силы нарождающейся общественной системы. На этой почве возникло понимание важности совершенно нового научного воззрения на общество, получившего название позитивного метода ввиду положительного отношения к наблюдаемым социальным фактам.

К. А. Сен-Симон выводит из позитивного метода необходимость поиска исторических истин, т.е. относительных, а не вечных и неизменных законов естественного порядка. Однако область исторических фактов для него пропитана детерминизмом, что позволяет предвидеть направления социального развития и оказывать на них влияние. Ключевым законом истории является принцип прогресса человеческого разума. У каждой стадии исторического процесса К. А. Сен-Симон видит прогрессивные стороны. Рабство позволило выделиться досугу, в результате чего люди получили возможность совершенствовать свои интеллектуальные способности. Феодализм превратил рабов в крепостных, подготовив их дальнейшее освобождение, связал феодалов с организацией производства и выдвинул из тени духовную власть. Сущность современных ему революционных процессов К. А. Сен-Симон характеризовал как переход от военной организации общества к промышленной. В обществе начинают доминировать промышленники и ученые, а сами трудящиеся приобретают качества, исключающие необходимость их опеки в процессе труда. Управление производством в скором времени станет легким, поскольку управлять людьми, осуществляя принуждение, не придется. Политическое управление превратится в производственное, и государство в прежней его форме станет ненужным.

Конечной целью общественного прогресса К. А. Сен-Симон называет всемирную ассоциацию. «В состоянии ассоциации классификация человеческой семьи представляется как разделение труда, как систематизация усилий для достижения общей цели; всякая частная группа видит тогда свое преуспеяние и свой рост в преуспеянии и росте всех других групп»¹. По мере единения во всемирную ассоциацию слабеют прежние частные социальные антагонизмы, которые имели место, прежде всего, благодаря господству физической силы и эксплуатации в обществе. Так создаются условия развития людьми их способностей.

К. А. Сен-Симон одним из первых высказал идею об общественных классах, ставшую впоследствии фундаментом социологической науки. В классовой борьбе он видит движущую силу истории. Классовая структура общества имеет, как утверждал К. А. Сен-Симон, дуалистический характер. Сквозь всю историю проходит деление общества на господ и рабов, патрициев и плебеев, работников и собственников, управляющих и управляемых. Существенно то, что философ подчеркивает экономическую или, точнее, производственную природу классового господства. Однако в условиях борьбы с остатками феодализма главная разграничительная линия у него проходит там, где соприкасаются интересы групп, представляющих старый и новый порядок. Таким образом, возникает противостояние промышленников и тунеядцев.

Промышленному классу отводится важнейшая роль в социальном прогрессе. «В созданной нами системе на первом плане должна находиться промышленная способность; именно эта способность должна судить о ценности всех других способностей и заставить их служить с наибольшей пользой»². Речь идет прежде всего о предпринимателях с техническим образованием. Они должны руководить обществом, поскольку приносят наибольшую пользу. Однако К. А. Сен-Симон включает в промышленный класс и многие другие группы, заинтересованные в новом антифеодальном порядке, включая наемных трудящихся. «Промышленники составляют более двадцати четырех двадцати пятых нации; они, таким образом, преобладают как физическая сила. Они производят все богатства и поэтому владеют денежными средствами. Они превосходят других и в умственном отношении: именно их расчеты содействуют наиболее непосредственно процветанию государства»³.

Наибольшие перспективы К. А. Сен-Симон связывал с банковским делом, которое рассматривал как новейший вид промышленности. Именно банк посредством кредита объединяет разрозненные корпорации земледельцев, фабрикантов и торговцев в целый класс промышленников. Банковская система осуществляет функции организации и управления производством и является ключевым элементом в установлении общественной ассоциации, планирующей работу всех его членов. Соприкасаясь со всеми сторонами промышленной жизни общества, это общественное учреждение

¹ Изложение учения Сен-Симона : пер. с фр. М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1947. С. 190.

² *Сен-Симон К. А.* Избр. соч. М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1958. Т. 2. С. 237.

³ Там же. С. 129.

становится способным отвлечься от частных интересов и служить обществу. Банкиры способствуют облегчению промышленного труда. Однако для этого банковская система сама должна быть реорганизована и подчинена интересам трудящихся.

В наемных работниках К. А. Сен-Симон не видит никакой самостоятельной исторической силы. Они всецело подчинены предпринимателям и ученым. В силу этого освобождение труда мыслитель связывает не с развитием материальных условий, а с совершенствованием социальной науки, которая давала бы план общественного развития. Проекты философа возвышаются над классовым противоречием капитализма, поскольку он стремится реализовать интересы всего класса промышленников, а не одних лишь пролетариев. Тем не менее К. А. Сен-Симон открыто признается, что прежде всего его беспокоит судьба наиболее многочисленной и наиболее бедной части промышленного класса. Он считает, что пока рабочие вынуждены из-за угрозы голодной смерти принимать условия работодателя, сохраняется последний пережиток рабства и эксплуатации. Освободить их от этой угрозы — значит лишить потомственных тунеядцев монополии на праздность, которая обеспечивается их правами на средства производства. В связи с этим путь к всемирной ассоциации трудящихся проходит через реорганизацию системы собственности, где единственным наследником производственных фондов станет государство. «Единственное право на богатство, т.е. на распоряжение орудиями производства, будет давать умение применить их к делу»¹. Под этим умением К. А. Сен-Симон понимал именно труд. Место человека в общественной системе будет определяться его способностями к труду. Таким образом, К. А. Сен-Симон подводит к идее о праве каждого человека на труд. Именно благодаря ему человечество узнало фразу, позднее вошедшую в Конституцию СССР 1936 г. в качестве знаменитого принципа социализма: «От каждого по способностям, каждому — по труду».

1.2. Теории труда в классической социологии

Развитие капитализма привело к тому, что в XIX в. он вышел на сцену мировой истории, поэтому социологическая мысль встала перед задачей объяснения капиталистической системы производства. Решение этой задачи совпало с важными изменениями в научном мышлении. Произошла профессионализация и институционализация научной деятельности. Порвавшая с религией наука поставила на повестку дня принципы историзма, вопросы зависимости мышления ученого от окружающей его действительности, ориентации на доступные опыту способы верификации научных истин. Социологическое мышление настраивается на материализм и позитивизм, но еще более значительным становится широкое распространение научного мышления в обществе, что вместе с формированием способности трудящегося класса впервые в истории определять свою идеологию приво-

¹ Изложение учения Сен-Симона. С. 245.

дит к созданию научной теории социализма, т.е. научного представления об обществе тех, кто занят трудом.

Концепция труда Карла Маркса

Важно запомнить!



К. МАРКС

Общество развивается через противоречие производительных сил и производственных отношений.

При капитализме имеет место противоречие абстрактного и конкретного труда.

Наемный труд нацелен на производство прибавочной стоимости.

Основной научный интерес Карла Маркса (1818—1883) связан с капиталистическим обществом, что стало возможным благодаря активному участию философа в рабочем движении. Основой научного мышления К. Маркса стала материалистическая диалектика, которая в области социологической теории дала материалистическое понимание истории. Отличительным свойством человека К. Маркс считал способность производить необходимые для жизни средства, или способность заниматься трудом. Способ, которым люди производят жизненные средства, не только создает предметы потребления, но и определяет их образ жизни, а следовательно, создает их самих. Способ производства определяет еще и формы общения людей, а также всю систему общественных отношений, в том числе способ распределения и порождаемую на определенном историческом этапе классовую структуру общества. Способ производства играет роль базиса любой общественно-экономической формации. Все другие общественные отношения (политика, идеология и др.) выполняют функцию надстройки.

К. Маркс полагал, что процесс освобождения человека обеспечивается условиями полного достатка в пище, жилье и одежде. Он выделял три фундаментальные стороны человеческой деятельности: производство средств удовлетворения материальных потребностей; возникновение потребностей, порожденных материальным производством; производство других людей путем размножения. Эти стороны предопределяют характер человеческого мышления на каждом витке истории. Вместе с разделением труда все основные стороны человеческой жизнедеятельности приходят, по убеждению К. Маркса, к состоянию противоречия — возникает разделение умственного и физического труда, появляются общественные классы, формируются противоположные интересы и идеологии. «Это закрепление социальной деятельности, это консолидирование нашего собственного продукта в какую-то вещную силу, господствующую над нами, вышедшую из-под нашего контроля, идущую вразрез с нашими ожиданиями и сводящую на нет наши расчеты, является одним из главных моментов во всем предшествующем историческом развитии»¹. Происходит отчуждение человека от продукта его собственного труда.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Избр. произведения : в 3 т. М. : Политиздат, 1980. Т. 1. С. 26.

С точки зрения К. Маркса, закономерность истории состоит в том, что производительные силы общества всякий раз приходят в противоречие с производственными отношениями, построенными на господстве определенного класса. Данное противоречие служит двигателем общественного развития и разрешается посредством революции в способе производства. Современное капиталистическое общество, как считал К. Маркс, доводит развитие производства до такого состояния, когда производительные силы исчерпывают себя и становятся разрушительными силами, а класс наемных работников вступает на путь революционного преобразования всего труда, построенного на принуждении.

Вне исторической формы, по мнению К. Маркса, о труде нельзя говорить как о социальном отношении. «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой»¹. Однако даже в этой абстракции труда ключевым моментом является целесообразная человеческая воля, благодаря чему труд возможен, только если некоторые действия определены заранее в виде цели и средств ее достижения, а сам деятель способен подчинить им свою волю.

Труд, как считал К. Маркс, предполагает различие между тем, на что направлена деятельность, и тем, с помощью чего она осуществляется. «Выступает ли известная потребительная стоимость сырым материалом, средством труда или продуктом, это всецело зависит от ее определенной функции в процессе труда, от того места, которое она занимает в нем, и с переменной этого места изменяются и ее определения»². Однако К. Маркс обращал особенное внимание на средства труда. Последние он рассматривал, во-первых, как критерий развития человеческой рабочей силы, а во-вторых, как показатель характера социальных отношений, при которых совершается труд.

Исследование капитализма К. Маркс начал с анализа товара, поскольку именно капиталистическое производство порождает товар под названием «рабочая сила». Философ отмечал, что «под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»³. Именно такой товар и нужен капиталисту для воспроизводства социальных отношений, в которых он господствует над процессом труда, а благодаря этому — и во всей общественной жизни.

Если брать за отправную точку товарный характер капиталистического производства, необходимо уяснить двойственный характер труда, производящего товары. К. Маркс первым объяснил, каким образом двойственность товара, представленного потребительной и меновой стоимостью, происходит из двойственного характера самого труда. Он увидел в процессе труда

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Политиздат, 1960. Т. 23: Капитал. Т. 1. С. 188.

² Там же. С. 193—194.

³ Там же. С. 178.

противоречие абстрактного и конкретного труда. Конкретный труд создает потребительную стоимость, т.е. качества, отличающие один предмет от другого, а абстрактный труд — меновую стоимость, т.е. качества, общие всем предметам, превращенным в товары. Абстрактный труд, или простые затраты человеческой силы, содержится в любом виде труда в любом обществе, но обнаруживается только в социальных отношениях общества товаро-производителей. Через товарные отношения капиталист реализует возможность довести труд до его наиболее абстрактного вида — машинного труда. Более того, всеобщим законом капитализма становится возрастание массы средств производства при уменьшении необходимых для их функционирования затрат рабочей силы. В связи с этим неуклонно уменьшается доля занятых в производстве трудящихся, увеличивая количество безработных.

К. Маркс доказал, что капиталист покупает рабочую силу лишь ради извлечения прибавочной стоимости. Поскольку приобретена способность человека к труду, от ее владельца необходимо получить больше, чем заплатить. Прибавочная стоимость создается трудом наемных рабочих сверх стоимости рабочей силы и безвозмездно присваивается капиталистом. В этом и состоит капиталистическая эксплуатация наемного труда. Вся социальная организация капиталистического производства строится для обеспечения постоянного производства прибавочной стоимости. Главной предпосылкой этого процесса является то, что рабочие лишены возможности соединить свою рабочую силу со средствами производства без воли капиталиста, а следовательно, они не имеют возможности поддерживать свою жизнь кроме как на условиях, поставленных капиталистом. Неудивительно, что наемные рабочие относятся к труду как к тягостному бременю. Такой труд всегда совершается под внешним принуждением и, даже будучи примитивизирован машинами, продолжает отталкивать человека, поскольку это несвободный труд. К. Маркс полагал, что лишь освобождение труда от принуждения сделает его притягательным для человека.

По мнению К. Маркса, капитализм является последней ступенью классовой общественной системы, последней формой насильственной организации труда. Наемные трудящиеся путем революционного преобразования прежнего способа производства открывают дорогу обществу свободного труда, коммунистическому обществу. В таком обществе не будет ни эксплуатации, ни классов, ни государства как инструмента классового господства. Ближайшей задачей такого преобразования К. Маркс видел установление диктатуры пролетариата, т.е. политической организацией власти, направленной на реализацию интересов трудящихся в условиях современного капитализма.

Концепция труда Эмиля Дюркгейма

Важно запомнить!



Э. ДЮРКГЕЙМ

Разделение труда увеличивает солидарность в обществе.

Промышленность приносит органическую солидарность.

Профессиональные группы играют ведущую роль в капитализме.

Эмиль Дюркгейм (1858—1917) создал одну из наиболее проработанных версий позитивистской социологии, которая ознаменовала переход буржуазного мышления к реформистской идеологии и обоснованию идеи социально-классовой гармонии капиталистического общества. Позитивизм указывает на необходимость нейтрального научного мышления, возвышенного над социальной реальностью, и поэтому дающего объективную истину. Были провозглашены идеи универсальности естественнонаучной методологии. Э. Дюркгейм являлся сторонником «социологизма», т.е. признания самостоятельности социальной реальности, которую нельзя свести ни к экономике, ни к идеологии, ни к психологии. Социальную реальность он трактовал как объективную, коллективную и принудительную по отношению к индивидам. В таком коллективно-нормативном контексте мыслитель и рассматривал труд.

Социологическое рассмотрение труда начинается с функционального анализа. Понятие функции используется для проведения принципа социологизма в систему причинно-следственных отношений социальной реальности. Функция указывает на связь с потребностью. Обращаясь к понятию функции, Э. Дюркгейм рассматривает проблему функции разделения труда, связанной с солидарностью, которая выражается в системе юридических правил. Он выявляет, что с разделением труда и наступлением органической солидарности наблюдается преобладание кооперативного права над уголовным. Причину Э. Дюркгейм видит в увеличении значения социальных связей, порожденных разделением труда, по сравнению с социальными связями, вызванными социальными сходствами. «Разделение труда развивается прямо пропорционально объему и плотности обществ, и если оно прогрессирует непрерывно в процессе социального развития, то потому, что общества становятся постоянно более плотными и, как правило, более объемистыми»¹.

Взяв за исходный социологический факт разделение общественного труда, Э. Дюркгейм пришел к выводу, что именно оно обеспечивает единство современного капиталистического общества. Он предложил перейти от экономической трактовки разделения труда к социологической. Мыслитель видел, что промышленная революция существенным образом изменила систему общественного разделения труда. Трансформация архаического общества в промышленное привела к смене механической солидарности на органическую. Механическая солидарность обеспечивала систему простого труда, а органическая должна обеспечить сложный труд. При органической солидарности возрастает взаимозависимость групп, составляющих общества, но индивид, наоборот, становится менее зависимым от коллективного сознания архаических обществ. Негативной стороной индивидуализации сознания под влиянием процесса разделения труда Э. Дюркгейм называет усиление чувства изолированности человека, увеличение социальной дистанции. В качестве выхода в капиталистическом обществе образуются профессиональные группы, несущие в общество новые модели моральных отношений.

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Наука, 1991. С. 244.

По причине специализации экономической деятельности регламентировать действия профессиональных групп извне нельзя. Для этого надо постоянно находиться в процессе коммуникации и следить за всеми изменениями. «Единственная группа, которая соответствовала бы этим условиям, — это группа, которая была бы образована всеми работниками одной и той же отрасли промышленности, объединенными в единую организацию. Это то, что называют корпорацией, или профессиональной группой»¹. Профессиональные группы возникают не из-за экономической пользы, а ввиду нравственных факторов. Они постепенно забирают нравственное влияние у семьи и государства. Хотя именно последнее берется регламентировать промышленную жизнь, оно не способно дифференцированно подходить к различным отраслям промышленности. Для этого существует корпорация. Это замещение государства корпорацией знаменует исторический процесс перехода от территориальных организаций к профессиональным. Корпорация обладает еще и большим нравственным преимуществом, поскольку исключает принцип наследства из распределения богатства в обществе. Она формирует профессиональные интересы и требует обеспечения профессионального права.

Э. Дюркгейм доказывает, что именно профессиональные группы начинают играть центральную роль в социальной организации капитализма. Экономическая жизнь характеризуется правовой и нравственной аномией как в отношениях капиталистов и наемных рабочих, так и в отношениях между конкурирующими капиталистами. Философ выражал беспокойство в связи с отсутствием дисциплины и нравственного образца, производимого коллективным сознанием. Такой образец в каждом обществе должен обеспечивать свободу и защищать от насилия. Образец — одновременно и привычка, и обязанность.

Э. Дюркгейм указывает на существование форм, когда разделение труда не производит солидарность. К ним он относит и антагонизм между трудом и капиталом. Причиной таких аномалий мыслитель считает длительное отсутствие контакта или сотрудничества функций. Промышленное развитие делает классовый конфликт постоянным. Условия существования рабочих заставляют их принимать требования капиталистов. Юридическая сторона отношений труда и капитала, по мнению Э. Дюркгейма, находится пока в неопределенном состоянии. Классовая борьба объясняется тем, что индивид не находится в гармонии со своей функцией, которая ему навязана принудительно. Принуждение составляет неравенство во внешних условиях борьбы. Оно снижается с органической солидарностью. Растет важность договорной солидарности. Однако договор работает, когда связываются эквиваленты, т.е. стороны стоят в равных условиях. Договорное право и договорная мораль содействуют таким условиям.

Промышленный труд делает человека менее разносторонним и более компетентным. Его труд становится интенсивнее и напряженнее. «Однако еще относительно малочисленны те, кто находит удовольствие в упорном и постоянном труде. Для большинства людей это все еще невыносимая

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. С. 9.

повинность; праздность первобытных племен не потеряла еще для нас всей прежней прелести»¹. Для большинства людей, по мнению Э. Дюркгейма, труд продолжает быть наказанием и бременем. Мыслитель указывает на важность функциональной координации современной промышленной системы. Особенно важным видится исключение бесполезных должностей в административной машине и оптимизация функциональной деятельности всех занятых в организации работников. Таким образом, Э. Дюркгейм предлагает искать в социальных институтах современной экономики моральные силы, способные своим принуждением поддержать сосуществование противоречивых интересов трудящихся и капиталистов.

Концепция труда Макса Вебера

Важно запомнить!



М. ВЕБЕР

В социально-классовой структуре первую роль играют профессии. Система наемного труда имеет технические основания. Капитализм создает рациональную организацию труда.

Максимилиан Карл Эмиль Вебер (1864—1920) пользовался методологией понимающей социологии, ставил исследовательские задачи конструирования идеальных типов, направленные не на описание, а на концептуализацию социальной реальности. Такой метод был нацелен на конструирование системы понятий, фиксирующих определенный момент социальной реальности логически непротиворечиво и рационально. Важнейшим объектом социологии становились смысловые конструкции, создаваемые действиями определенных субъектов в некотором социальном контексте. М. Вебер провозгласил принципы свободы от оценочных суждений и отнесения к ценности. Эти принципы позволяли исследователю сохранять интерес к объективной истине, не отказываясь от своих жизненных убеждений.

Базовой категорией веберовской социологии стало понятие социального действия. «Социальным» — писал М. Вебер, — мы называем такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действиями других людей и ориентируется на него»². Таким образом, в центре внимания оказывается причина, или мотив действия. М. Вебер выделил четыре типа социального действия — целерациональное, ценностно-рациональное, аффективное и традиционное — исходя из разного мотивационного значения цели, ценности, эмоции и привычки. Когда субъективный смысл показывает, что социальное действие нацелено на удовлетворение человеческих желаний путем получения пользы, такое действие называется экономически ориентированным. Под экономическим же действием подразумевается тип поведения по осуществлению контроля над ресурсами с целью получения

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. С. 225.

² Вебер М. Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 51.

экономических результатов. На этой базе М. Вебер строил свое понимание трудового процесса и трудовых отношений.

В самой абстрактной форме М. Вебер определял труд в качестве расхода времени или усилий как таковых. Для анализа конкретных форм труда он использовал три критерия: технический, социальный и экономический. В связи с этим и к разделению труда ученый подходит с учетом данных критериев. В первую очередь он рассматривает техническое разделение труда с учетом способов дифференциации и комбинации средств труда и способов соединения работников для достижения общего результата. Работники могут соединяться друг с другом двояко: либо кумулятивно, т.е. когда собирается множество работников, выполняющих одинаковую функцию, либо комбинационно, когда в одном процессе объединяются исполнители качественно различных специальных операций. Кроме того, в техническом разделении труда важно учитывать характер комбинаций рабочей силы со вспомогательными средствами производства, которые могут служить, например, для предоставления дополнительной силы, энергии или сноровки человеку. При рассмотрении социальных сторон разделения труда М. Вебер ставил на первый план способы распределения качественно различных трудовых функций в отдельной экономической организации. Для классификации социальных аспектов разделения труда он использовал концептуализацию способа получения экономических выгод путем присвоения трудовых навыков, средств производства и управленческих функций.

М. Вебер полагал, что положение человека в системе производства определяет способы его дохода и место в социально-классовой структуре общества. Занятия человека влияют как на классовое положение, так и на статус. В первую очередь исследователь рассматривал профессиональную занятость. Под профессией понимался способ специализации, спецификации и комбинации функций индивида в контексте устойчивых возможностей заработка или дохода. Ученый допускал три варианта распределения профессий: наделение функциями через организацию, осуществляющую экономическую деятельность; спецификация или специализация функций; выбор работниками способа использования средств своей деятельности.

Лишение работника собственности, как считал М. Вебер, имеет под собой технические основания. Это происходит тогда, когда требуется коллективное использование средств производства, когда наиболее рационален общий контроль над источниками энергии, когда технически рациональная организация предполагает продолжительное единое руководство, когда для руководства нужна специальная техническая подготовка, когда необходимо подчинение рабочей силы дисциплине стандартизированных трудовых процессов. М. Вебер видел и экономические причины экспроприации трудящихся. Он показал, что экспроприация от работников средств производства при капитализме принимает различные формы, предоставляя власть над производством разным социальным группам: управляющим, собственникам, предпринимателям, чиновникам.

Вслед за К. Марксом и Э. Дюркгеймом М. Вебер обратился к исследованию капиталистической системы. Его внимание было сосредоточено на выяснении причин возникновения капитализма, особенно в плоскости

повседневных убеждений и практик деятельности. Ученый видел в капитализме такую общественную систему, где нашла наиболее полное выражение экономическая рациональность человеческого поведения. Элементами системы стали рационализация религии (протестантизм), рационализация власти (бюрократия) и др. Рациональность предполагает оптимальное согласование целей и средств. В действительности она проникает во все социальные отношения и принимает соответствующую им форму. Поэтому рациональность является критерием всех ключевых категорий социологии М. Вебера: социального действия, власти, капитализма и пр. Благодаря этому исследователь считал капитализм историческим продуктом особого способа мышления и поведения — капиталистического духа. Успешность современного капитализма мыслитель объяснял созданием особого типа организации труда. «Современная рациональная организация капиталистического предприятия немислима без двух важных компонентов: без господствующего в современной экономике отделения предприятия от домашнего хозяйства и без тесно связанной с этим рациональной бухгалтерской отчетности»¹. Вместе с тем М. Вебер полагал, что ключевым условием точной калькуляции при капитализме становится освобождение трудящихся, позволяющее им распоряжаться своим трудом. Таким образом, наемный труд становится возможен благодаря рационализации производства, т.е. благодаря силе, обеспечивающей распространение рациональных технологий, рациональных правовых норм, рационального управления организацией.

М. Вебер сформулировал систему представлений, которые легли в основу господствующих буржуазных социологических концепций труда в XX в., поэтому его понятия о социальном действии и рациональности, профессиональной и социальной организации общества нашли дальнейшее развитие в творчестве многих последующих поколений социологов.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каким подходом пользуется история социологии труда?
2. Как характеризуется новый взгляд на труд в Древней Греции?
3. Как Платон рассматривал рабство и рабов?
4. Какие определения труда и деятельности дает Платон? Что в них общего и что особенного?
5. Какую характеристику рассудительности дает Платон?
6. Чем Аристотель аргументировал необходимость системы господства в организации труда?
7. Какие социальные отношения, по мнению Аристотеля, образуют домохозяйство?
8. Как действует, по мнению Аристотеля, закон власти?
9. Дайте характеристику двух типов справедливости, которые называл Аристотель.
10. В чем состоят особенности средневековых воззрений на труд?
11. Как Августин объяснял принудительный характер труда?
12. Какие силы, кроме принуждения, видел в труде Фома Аквинский?

¹ Вебер М. Избр. произведения. С. 51.

13. В чем заключается новый тип научного мышления капиталистической эпохи?
14. Как Дж. Локк объяснял общественный характер труда?
15. Какое определение труда предлагает Дж. Локк?
16. Какая связь, по мнению Дж. Локка, между трудом и правом собственности?
17. Как Дж. Локк объясняет природу ценности благ?
18. От чего зависит, по мнению А. Смита, производительность труда?
19. Каким образом А. Смит разделяет производительный и непроизводительный виды труда?
20. Какой труд и почему А. Смит считал наиболее производительным?
21. Каким образом А. Смит объясняет причину разделения труда?
22. В чем состоит самое важное достижение Г. Гегеля в изучении труда?
23. Какие фундаментальные стороны человеческой деятельности называл К. Маркс?
24. Какое определение труда дал К. Маркс?
25. Рассмотрите выделение К. Марксом абстрактного и конкретного труда.
26. Каковы, с точки зрения К. Маркса, условия превращения рабочей силы в товар?
27. Охарактеризуйте процесс производства прибавочной стоимости согласно концепции К. Маркса.
28. Какой подход использовал Э. Дюркгейм для рассмотрения разделения труда?
29. Как, по мнению Э. Дюркгейма, на человека влияет промышленный труд?
30. Как Э. Дюркгейм определяет корпорацию?
31. Какую функцию, по мнению Э. Дюркгейма, выполняет разделение труда?
32. Что такое, по мнению Э. Дюркгейма, органическая солидарность?
33. Как объяснял капиталистическую систему организации труда М. Вебер?
34. Как М. Вебер определяет два главных компонента рациональной организации капиталистического предприятия?
35. Что является, по мнению М. Вебера, условием возникновения пролетариата как класса?
36. Каковы, на взгляд М. Вебера, условия рациональной экономической деятельности?

Практическое задание

Для повторения пройденного материала учащимся предлагается несколько вопросов для анализа и дискуссии в аудитории.

1. Каким образом Платон разграничивал понятия «труд» и «деятельность»? Предполагается обоснование ответа.
2. Как Аристотель определял понятия «активная деятельность» и «продуктивная деятельность»? Предполагаются сравнение и выводы.
3. Сравните взгляды Августина Блаженного и Фомы Аквинского по поводу возможности морального обоснования принудительного характера труда. Предполагается сделать выводы.
4. Каким образом Дж. Локк объясняет связь труда с собственностью? Предполагается обоснование ответа.
5. Раскройте логику обоснования А. Смитом взаимосвязи между производительностью и разделением труда. Предполагается воссоздание классических аргументов.
6. Каким образом Г. Гегель рассматривал труд как процесс самопорождения человека? Предполагается обоснование ответа.
7. Как К. А. Сен-Симон обосновывал право человека на труд? Предполагается обоснование ответа.
8. Какие характеристики труда выделял К. Маркс, утверждая, что «потребление рабочей силы есть сам труд»? Предполагается обоснование ответа.

9. Как Э. Дюркгейм объясняет нравственную природу профессиональных групп? Предполагается обоснование ответа.

10. Раскройте содержание социального критерия анализа конкретных форм труда согласно концепции М. Вебера. Воспользуйтесь его социологическим методом.

Темы рефератов и докладов

1. Общая характеристика эпохи становления социальных теорий труда.
2. Концепции рабского труда в античном обществе (Платон и Аристотель).
3. Обоснование трудовой повинности в средневековом обществе (Августин Блаженный и Фома Аквинский).
4. Этика в докапиталистических концепциях труда.
5. Труд в контексте эмпирико-материалистического мировоззрения Дж. Локка и А. Смита.
6. Диалектика труда в социологической концепции Г. Гегеля.
7. Историко-материалистическая концепция труда у К. Маркса.
8. Проблема труда в свете социологизма Э. Дюркгейма.
9. Труд в системе социологических категорий М. Вебера.
10. Основные характеристики теории труда в классической социологии.

Литература

1. *Аристотель*. Политика / Аристотель. — М. : Академический проект, 2015.
2. *Вебер, М.* Избранное. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. — М. : Центр гуманитарных инициатив, 2013.
3. *Дюркгейм, Э.* О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. — М. : Наука, 1991.
4. *Локк, Дж.* Два трактата о правлении / Дж. Локк. — М. : Социум, 2014.
5. *Маркс, К.* Экономические рукописи 1857—1861 гг. Первоначальный вариант «Капитала» / К. Маркс. — М. : Ленанд, 2015.
6. *Платон*. Хармид. Собр. соч. : в 4 т. / Платон. — М. : Мысль, 1990. — Т. 1.
7. *Смит, А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М. : Ламартис, 2014.

Глава 2

ТРУД КАК КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- место социологии труда в системе общественных наук;
- исторические предпосылки возникновения труда как социологической науки;
- предметную область социологии труда, ее уровни;
- социологическое определение труда, его интерпретацию;
- ценностные характеристики труда как общественного явления;

уметь

- применять теоретико-методологические положения социологии к характеристике труда;
- раскрывать природную и социальную сущность труда;
- использовать аргументацию с целью обоснования значимости труда для человека и общества;

владеть

- навыками вычленения труда из перечня видов человеческой деятельности;
 - основными категориями социологии труда;
 - информацией о разнообразии форм проявления труда в обществе.
-

Современное общество невозможно представить без труда, который органично вплетен в социальную систему, определяет ее развитие, испытывает влияние со стороны общественных процессов. Можно сказать, что труд — это часть общества, которая неразрывно связана с другими его частями. В связи с этим общественные науки в своих исследованиях относятся к проблемам труда как к наиболее значимым и актуальным. Разнообразие направлений, подходов, теорий, которые существовали в истории науки и продолжают возникать в современных исследованиях, является свидетельством непреходящего внимания общественных наук к данному явлению. В их задачу входит не только максимально глубокий анализ феномена, они стремятся понять и изучить всю палитру труда.

Для того чтобы представителям различных наук совместно изучать данное явление, иметь возможность понимать друг друга и проводить междисциплинарные изыскания, необходим единый язык научной коммуникации, т.е. базовые характеристики и определения труда. Мы исходим из того, что социология труда способна решить данную задачу.

2.1. Труд в системе общественных наук

Труд — это всеобщее общественное явление. Он определяет существование каждого человека в отдельности и в то же время общества в целом.

Его проявления разнообразны и универсальны, а формы — поистине безграничны. Труд создавал историю человечества. Настоящее труда определяет общество будущего. Именно поэтому труд является объектом всех без исключения общественных наук.

Понимание труда общественными науками

Безусловно, каждая научная дисциплина определяет труд исходя из своей предметной области, выделяя его особенные черты и характеристики.

Так, *философия* исследует труд как процесс преобразования внешней природы человеком, в результате которого изменяется он сам. Целью этого процесса является удовлетворение потребностей, которые, в свою очередь, обуславливают новые процессы труда. С точки зрения философии труд — базовая деятельность, предопределяющая развитие человека и общества.

Экономика определяет труд в качестве одного из трех основных элементов (труд, земля, капитал) производства, распределения, обмена и потребления. Именно в результате приложения труда происходит изменение двух других элементов, так что возникает продукт, обладающий новыми качествами, способными удовлетворить потребности. Труд в экономической науке — это базовый ресурс развития всего общественного хозяйства. Именно поэтому экономика рассматривает труд в качестве основной производительной силы по созданию общественного богатства.

Для *психологии* труд представляет собой явление, обуславливающее психическое восприятие субъектом внешних раздражителей. Это эмоции в процессе собственного труда и по отношению к труду других. Таким образом, психология изучает влияние труда и его условий на психическое состояние человека и возможности преодоления последнего, а также удовлетворенность своим положением как в сфере труда, так и вне ее. Психология противопоставляет труд игре, поэтому изначально целью труда рассматривает создание условий для выживания.

Важно знать!

Социология изучает труд в качестве ключевого элемента общественных институтов, структур и отношений. Явление, обуславливающее общественный прогресс и обуславливаемое им, — одно из центральных и естественных условий взаимодействия человека с обществом. Для социологии труд представляет собой средство создания материальных и духовных ценностей, необходимых для существования человека и предопределяющих развитие общества.

Наряду с вышеназванными дисциплинами труд является объектом изучения истории, права, демографии, антропологии, менеджмента и даже теологии. Несмотря на представленные особенности подходов общественных наук к характеристике труда, им свойственны также общие черты.

Каждая научная дисциплина оперирует понятием «труд», которое в самом общем виде определяется как деятельность человека, изменяющая среду обитания с целью удовлетворения его потребностей. Труд — это всегда осознанная деятельность, т.е. предполагающая осознание средств

и условий достижения цели, а также осознание самой цели. Таким образом, деятельность, которая не включает в себя оба данных условия, не может рассматриваться как труд. Тот факт, что сознанием, разумом обладает исключительно человек (*homo sapiens*) позволяет утверждать, что только он способен осуществлять труд. Еще одна характеристика, отличающая человека от всех других животных (способность к абстрактному мышлению), позволяет ему всегда конструировать в своем сознании цель труда. В результате трудовой деятельности происходит материализация цели — преобразование мира, среды обитания человека. Однако это не случайный естественно-природный процесс изменения, а намеренное, обусловленное потребностями формирование благоприятных для самого человека условий жизни.

Труд — это деятельность человека по приспособливанию природы под свои потребности.

Поскольку все общественные науки как основной объект исследуют человека, совершенно понятно, что труд рассматривается ими как основная деятельность, подтверждающая его «человечность».

Исторические предпосылки возникновения социологии труда

Непреодолимая актуальность проблемы, глубина и многообразие подходов в изучении труда привели к тому, что общественные науки сформировали свои направления в исследованиях труда. Произошло это в начале — середине XX в. Социология труда, экономика труда, психология труда, антропология труда и другие — отраслевые науки, признанные в настоящее время научным сообществом и получившие широкое распространение, в том числе как учебные дисциплины. Вместе с тем разнообразие научных подходов к исследованию труда, которое имеется сейчас, возникло не сразу. Этому предшествовал почти вековой процесс формирования разнообразных теорий и концепций, отправной точкой которого стала потребность научного изучения труда на практике. Возникновение потребности обусловлено спецификой и условиями развития производства и общества на этапе индустриализации. Массовый характер и всеобщее распространение одних и тех же тенденций в сфере труда требовали продуманной логической аргументации, выявления причин и обнаружения закономерностей их проявления — всего того, что мог предоставить только научный метод. Появление вначале эмпирических, а позже прикладных исследований труда было сопряжено с возникавшими в то время совершенно конкретными практическими задачами, которые из-за разнообразия и комплексности не могли быть решены силами одного научного направления. Таким образом, речь идет об общественно-исторических предпосылках научных исследований труда на практике и истоках формирования отраслевых наук о труде¹.

¹ Развитие социальных идей о труде, описанное в главе 1 учебника, следует рассматривать как теоретические предпосылки возникновения социальной науки о труде. В то время как изменения, происходившие в обществе XIX — начала XX в., стали предпосылкой практических исследований труда.

С преобразованием мануфактур в крупные промышленные предприятия, развитием и всеобщим распространением устоев индустриального общества происходит формирование новых принципов организации производства, в частности, организации труда. Конструируя новые трудовые отношения и тем самым трансформируя сознание и поведение людей, эти процессы предопределили изменения их жизнедеятельности.

Первой причиной данных тенденций стало бурное развитие теоретических и прикладных научных исследований в области естественных наук (физики, химии, механики и т.д.), появление на предприятиях профессии «инженер», использование научного знания для достижения целей частного производства, что повлекло за собой изменение всей производственной сферы. Так, изобретение парового двигателя и создание на его основе рабочих машин, используемых в производстве, привело в последней трети XVIII в. к первой промышленной революции, а открытие и применение на предприятиях электричества столетием позже — ко второй. Это явилось переворотом в сфере материального производства. Подобный прорыв сформировал качественно новый производственный потенциал, обеспечив непрерывное повышение производительности. За счет модернизации производства и использования машин произошел рывок в увеличении производительности заводов и фабрик, как следствие, их укрупнение и появление новых. Кроме того, применение научных открытий в экономике дало толчок развитию новых отраслей, таких как машиностроение, электроиндустрия, химическое производство и т.д.

Все это привело к росту численности промышленных рабочих, которые объединялись в огромные трудовые коллективы и осуществляли совместно и одновременно трудовую деятельность для достижения одной, общей для всех производственной задачи. Координация их труда уже не могла быть сведена к набору примитивных бессистемных методов управления. Нужен был научный подход, определяющий перечень задач для любого участника производства и учитывающий труд каждого отдельного работника для достижения общей цели. Необходимым и востребованным оказалось научное управление трудом, предполагающее максимально эффективное использование работниками орудий труда, тех самых технических средств, которые не являются их собственностью, но без которых невозможно достижение цели производства. Потребовался постоянный контроль деятельности, предполагавший выявление и устранение издержек труда, и, соответственно, научный расчет затрат и получаемого результата опять же для каждого работника. Научные методы организации труда стали органически востребованными сферой индустриального производства вследствие того, что последнее оказалось невозможно без применения науки.

Вторым фактором, безусловно, следует считать институционализацию рынка наемной рабочей силы. В докапиталистические эпохи, а также в условиях раннего капитализма подавляющее большинство населения имело, как правило, постоянное место проживания, род занятий и социальное положение. Места проживания определяли виды деятельности, а последние были также тесно сопряжены с принадлежностью к определенной социальной группе. Однако уже в конце XVII — начале XVIII в. начинается обуслов-

ленная развитием крупного производства миграция сельского населения в города. Основной причиной этого стала более благоприятная и комфортная для жизнедеятельности городская среда, выражавшаяся в значительном перечне доступных видов приложения труда, «мягкой» безработице, более высоких доходах и ряде социокультурных причин. Однако достаточно быстро потребности в рабочей силе были ограничены темпами развития производства так, что значительная часть вновь прибывшего населения оказалась невостребованной и составила естественный и постоянно существующий «резерв» на высвобождаемые рабочие места. Это породило жесткую конкуренцию между реальными и потенциальными работниками.

Спецификой организации производства того времени стало физическое принуждение работников и биологическая необходимость осуществлять трудовую деятельность. К. Маркс описал эту ситуацию следующим образом: «Сам труд, сама жизнедеятельность, сама производственная жизнь оказываются для человека [рабочего] лишь средством для удовлетворения одной его потребности, потребности в сохранении физического существования»¹.

Это были весьма приемлемые для собственников производств условия, позволявшие неограниченно интенсифицировать труд. Отсутствие квалификации у работников компенсировалось внедрением новой, более производительной техники, которая в период индустриализации стала основным конкурентом рабочей силе, поскольку заменяла последнюю, вновь вытесняя на рынок труда. Таким образом, техника определила тенденции постоянного роста численности безработных, которые в борьбе за биологическое выживание стали конкурировать друг с другом на рынке труда.

Растущая конкуренция между работниками, с одной стороны, и отсутствие гарантий на труд и социальное обеспечение — с другой, породили класс промышленного пролетариата, а вместе с ним и специфические рыночные отношения между работодателями и наемными работниками. Стихийное развитие отношений несло в себе комплекс социальных, политических, экономических, правовых, психологических проблем. Естественным образом они оказывали негативное влияние на отношение работников к труду. Преодолеть подобные тенденции, смягчить их последствия мог только глубокий научный анализ всего разнообразия причин подобных тенденций. Объектом научного исследования стали работники не только в сфере производства, но и на рынке труда.

Третьим фактором, сформировавшимся в результате институционализации трудового соглашения и попыток разрешения трудового конфликта, следует считать возникшую необходимость регулировать трудовые отношения. Индустриальное общество упразднило господствовавшее на протяжении тысячелетий тождество труда и жизни, два данных явления скорее начали восприниматься как противоположные. Возникло противоречие между конституционно закрепленной свободой распоряжаться своей жизнью и жесткой зависимостью в труде. С одной стороны, существовавшее

¹ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42. С. 93.

в Средние века полное или частичное бесправие низших слоев населения перед властью в условиях индустриального капитализма сменилось правом апеллировать к закону и придерживаться общественного мнения. С другой стороны, специфика организации индустриального производства оказалась такова, что работник был лишен возможности управления своим трудом и его условиями. Для смягчения такого противоречия стало необходимо, чтобы права граждан государства нашли свое подтверждение также в сфере приложения труда.

В результате борьбы рабочего класса за свои права, а также развития идей о гражданском равенстве и основывающихся на этом политических гарантиях и экономической законности происходят изменения в трудовых отношениях. Работник уже не может рассматриваться лишь в качестве средства производства, поскольку на использование его рабочей силы наложены ограничения со стороны общества.

Распространение прав работников на сферу их трудовой деятельности, по сути, лишило работодателей бесконтрольного и безотчетного использования человеческих ресурсов. Узаконенные ограничения, например продолжительности рабочего дня, заставили собственников искать другие механизмы подчинения труда интересам предприятия, максимизации эффективности и производительности труда. В первые десятилетия XX в. активно разрабатываются научные методы стимулирования и мотивации труда. Знания науки начинают использоваться в отношении человека с целью подчинения его труда задачам производства.

Данные три фактора существенно изменили положение человека в сфере производства, а также организацию его деятельности. Бурное развитие промышленности и прогресс в области применяемых технологий, стремление к увеличению прибыли и максимизация интенсивности труда сделали необходимым научное изучение человека в процессе осуществления им трудовой деятельности. К началу XX в. труд уже представлял собой объект научного управления.

Истоки формирования предмета социологии труда

Основателем системы научной организации труда принято считать Фредерика Уинслоу Тейлора (1856—1915). Не будучи ни экономистом, ни социологом, ни психологом¹, он, однако, сумел разработать научные методы, позволившие многократно увеличить производительность труда. Ф. Тейлор никогда не признавал такие факторы производительности, как удовлетворенность от самого труда и творчество в труде. Человек для него был той же машиной, только более сложной в управлении. Ф. Тейлор ни на минуту не сомневался в том, что для управления человеком в сфере производства должна использоваться наука, и доказал это в ходе своих экспериментов².

¹ По образованию Ф. Тейлор был инженером-механиком, он закончил Технологический институт Стивенса.

² Результаты исследований Ф. Тейлора см.: *The Principles of Scientific Management*. N. Y. ; London : Harper&Brothers, 1911 ; русскоязычный вариант см.: *Принципы научного менеджмента*. М. : Контроллинг, 1991.

В дальнейшем научные методы Ф. Тейлора легли в основу и стали классическими для организации труда индустриальных предприятий. Его научный менеджмент дал мощнейший толчок развитию исследований труда и возникновению отраслевых наук о труде.

Следующей вехой можно считать Хотгорнский эксперимент (1924—1932) — исследование, проведенное группой ученых под руководством Джорджа Элтона Мэйо (1880—1949) на предприятии компании «Вестерн Электрикс», находившемся в пригородах г. Чикаго. Этот эксперимент привнес в исследования труда методологию социологии, психологии и экономики. Результатом обобщения полученных данных стал вывод, согласно которому одним из ведущих факторов организации производства является коллектив работников. Любые действия последних, вне зависимости от того, каким трудом они заняты, имеют социальное содержание. Даже когда речь идет об одном работнике, он является выразителем социальной системы всего предприятия.

Принято считать, что исследования Э. Мэйо создали социологию труда (определявшуюся в американских научных кругах как «индустриальная социология») и он сам является основателем данной науки. Такое утверждение справедливо лишь отчасти. Э. Мэйо компилировал в своих исследованиях подходы различных общественных наук. Однако его обобщения и выводы, безусловно, были сделаны в контексте социологического учения.

Из вышесказанного следует, что социология труда сформировалась на стыке научных дисциплин. Соответственно, ее предметная область включает в себя характеристики труда, актуальные для других общественных наук. Социология труда возникает с целью выявить закономерности взаимосвязи труда и общества, их взаимовлияние, опосредованное человеком как живущим в обществе и одновременно осуществляющим трудовую деятельность.

2.2. Предметная область социологии труда

Социология использует различные подходы к изучению реальности, каждый из которых основывается на теоретической конструкции, разработанной в рамках научного направления (научной школы). Вместе с тем наиболее общим для социологического подхода является исследование своих объектов как производных социальной среды. Социология труда основывается на данной методологической аксиоме и рассматривает труд как элемент социальной жизни.

Предмет социологии труда

В параграфе 2.1 было определено, что общественные научные дисциплины рассматривают труд как всеобщее социальное явление. Социология труда, как и другие общественные науки о труде, использует это базовое определение, однако привносит в него социальное звучание, акцентируя внимание на социальной составляющей труда как деятельности, осуществляемой социальным субъектом — человеком. В этом смысле объектом

исследования науки социологии труда является труд не только в сфере индустриального производства, как это было при ее возникновении. Предметное поле этой науки гораздо шире.

Важно знать!

Социология труда изучает труд в самых разнообразных формах его проявления, а значит, любую человеческую активность, подпадающую под определение труда.

Рассматриваемая наука изучает труд во всех сферах его приложения: в материальном производстве и сфере услуг, в науке, искусстве и т.д. Она призвана исследовать труд не только в рамках одного конкретного общества, но рассматривать его в исторической ретроспективе. Наконец, социология труда не может абстрагироваться от социальных условий, факторов общественной среды, определяющих изменение трудовой сферы.

В представленном учебнике авторы исходят из того, что социологическая теория труда и социологические исследования труда сформировались задолго до институционализации социологии труда как отраслевой социологической научной дисциплины, время возникновения которой принято датировать 1920—1930-ми гг. В связи с этим предметная область социологии труда так же обширна и разнообразна, как и история самого данного направления в научных исследованиях.

Несмотря на огромное количество учебников, учебных пособий, а также теоретических научных публикаций, пытающихся определить предмет социологии труда, ученые данной области знания не пришли к единодушному представлению о том, что исследует данная дисциплина. В этом нет никакого парадокса и, более того, проблемы. Естественное развитие любой науки основывается на дискуссии в отношении спектра проблем ее исследований. Более того, нужно учитывать, что изменяется сам труд, а следовательно, трансформации подвергаются его значимые характеристики, которые должны быть учтены в определении предмета науки.

Вместе с тем социология труда, как любая другая наука, имеет свой предмет исследования, который делает ее отличной от других, а результаты исследований уникальными. В интерпретации формирования предмета социологии труда возможны два подхода, которые, однако, приводят к единой его характеристике: первый — определение предмета с позиции теории общей социологии, второй — с точки зрения рассмотрения труда как социальной практики.

Первый подход непосредственно связан с развитием самой социологической науки. Теоретическая социология, пытаясь постигнуть все наиболее существенные явления времени своего расцвета, естественным образом обратила внимание на такое социально значимое явление, каким труд (имеется в виду, прежде всего, производительный труд) предстал со второй трети XIX в. В силу приоритетного значения человеческого производительного труда для общества последнее само получило название «трудоевое». Такое положение труда обязывало социологию как науку о наиболее общих законах и закономерностях функционирования и развития общества

уделить труду особое внимание. В результате социология провозгласила труд как источник и продукт развития общества, как социально значимую, общественно-полезную человеческую деятельность, и включила в предметную область своих исследований связь труда как социального явления с прочими глобальными явлениями общества. Такой парадигмы придерживались классики социологической мысли. Например, Исидор Мари Огюст Конт (1798—1857) считал, что сила развития общества состоит во взаимосвязи труда и науки. Наука делает труд неисчерпаемой силой позитивного развития общества будущего¹.

Наиболее яркий последователь контовской социологии Э. Дюркгейм рассматривал труд как основной связующий элемент социальных субъектов, обуславливающий прогресс общества. Этому полностью посвящена его работа «О разделении общественного труда»².

К. Маркс доказал, что в сфере приложения труда формируются социальные, культурные и правовые отношения; что капиталистический способ производства предполагает неразрешимый трудовой конфликт, а условия труда приводят к деградации личности³.

Социология М. Вебера рассматривает труд как важнейший элемент социальной, экономической, политической и нравственной жизни общества. Изменение отношения людей к труду может привести к возникновению нового типа экономики и социума. Изменение ценности труда для каждого человека, восприятие его как условия индивидуальной свободы легли в основу формирования нового типа хозяйства — капитализма. Эта идея была доказана ученым в работе «Протестантская этика и дух капитализма»⁴.

Полемизируя с М. Вебером, выдающийся социолог XIX—XX вв. Вернер Зомбарт (1863—1941) видел причины развития капиталистической экономики в распространении культурно-коммерческих ценностей, ставших альтернативой средневековым традициям. Эти изменения стали следствием трансформации традиционной ремесленной трудовой этики, превращения труда в источник наживы и накопительства⁵.

Перечень классиков социологической науки, посвятивших себя изучению проблем труда, будет продолжен в следующих главах учебника. Однако и приведенные выше примеры четко указывают на тот факт, что **предмет социологии труда** — это разнообразие форм взаимовлияния труда и общественных явлений.

Второй подход связан с тем, что труд в период классического капитализма стал безальтернативным условием создания общественного продукта. Наряду с функцией удовлетворения потребностей людей он осуществлял функцию развития общества, а также поддержания социального порядка. Это положение не являлось новым, вся история труда предпола-

¹ Конт О. Общий обзор позитивизма. 2-е изд. М., 2011.

² Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М., 1996.

³ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М. : Эксмо, 2011. Т. 1.

⁴ Вебер М. Избр. произведения.

⁵ Зомбарт В. Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека. М. : Терра, 2009.

гала подобную функциональность. Особенным же в эпоху формирования индустриального общества оказалось то, что социальное содержание труда было сформировано глобальным расширением сферы применения производительного труда. Стандартизированный индустриальный труд получил мировое распространение и уже не мог рассматриваться как особый случай, как средство удовлетворения частных потребностей.

Исторический факт

Если учесть, что к концу XIX в. в государстве, активно развивающем промышленный сектор, численность рабочих одного предприятия достигала нескольких тысяч человек, а общая численность вовлеченных в индустриальное производство составляла от 30% до 35% всего населения, то станет понятным, какое значительное влияние труд оказывал на всю социальную инфраструктуру.

Таким образом, теоретическая научная мысль и практические преобразования общества сформировали единое **предметное поле социологии труда** — рассмотрение труда в контексте значимых общественных явлений и процессов. Исходя из этого, можно сформулировать предмет социологии труда.

Важно запомнить!

Социология труда изучает взаимосвязь, взаимовлияние и взаимодействие труда как социального явления с прочими явлениями общества.

Предмет социологии труда формирует область исследования данной науки. Условно ее можно разделить на микро-, мезо- и макроуровни.

На микроуровне исследуются проблемы, связанные с отношением человека к труду. Каким образом он воспринимает свою трудовую деятельность? Является ли она для него источником развития и удовольствия, способом самореализации и творческого выражения или, напротив, представляет рутину и неотвратимую обязанность, средство достижения целей другого порядка, источник материального вознаграждения? На микроуровне также рассматриваются вопросы отношений между работниками в трудовых группах, их влияние на производительность труда и удовлетворенность трудом.

Мезоуровень предполагает исследование функционирования и взаимодействия сложных социальных систем, зависимых от труда. Это разделение труда в обществе и формирование профессий, функционирование рынка труда, приоритеты развития видов труда и сфер его приложения. Здесь труд рассматривается по секторам общественного производства: сельское хозяйство, добывающая, обрабатывающая, пищевая промышленность, машиностроение, наука, образование, искусство, торговля и т.д.

С позиции макроуровня анализируются проблемы влияния труда на развитие общества, его институты, а также отношение общества к труду. Важнейшими являются ценностные оценки обществом трудовой деятельности.

Исходя из предмета социологии труда можно сформулировать центральную методологическую задачу данной науки: обоснование того, что *труд представляет собой общественное явление*.

Итак, объектом социологии труда является труд, и в этом она ничем не отличается от других общественных наук. Особой ее делает предмет исследования: взаимодействие труда с социальными системами. Центральной категорией данной науки является труд.

2.3. Труд как универсальное общественное явление

Принято считать, что явления, изучаемые общественными науками, существуют объективно, т.е. вне зависимости от сознания исследователей. Характеристики этих явлений также строятся на основании объективных фактов. Ученые создают умозрительные конструкции изучаемых явлений, в результате которых получают их обобщенные определения и классификации. Отличие научного подхода от обывательского восприятия явления состоит в том, что наука строит описание объекта на основе изучения закономерно повторяющихся проявлений присущих только ему качеств. Таким образом, исследователь по заданному набору свойств и условий их проявления определяет уникальный объект. Обыватель, напротив, не обременен поиском отличительных характеристик, руководствуется принципом похожести, тождественности, часто строя оценочные суждения по одному критерию. В связи с этим для ученого труд — это прерогатива исключительно человека, для обывателя пчела, собирающая нектар, и муравей, строящий муравейник, так же, как и человек, осуществляют труд. Широко известны устоявшиеся выражения «трудолюбивый муравей», «трудолюбивая пчела».

Труд как научная категория

Задача любой науки состоит в том, чтобы выявлять наиболее общие свойства объекта исследования и в то же время акцентировать его отличительные качества. Бесконечное разнообразие проявления труда в обществе, труд каждой профессии, специальности имеет различные свойства. Более того, труд любого человека уникален, поскольку сопряжен с особенными условиями осуществления и неповторимыми способностями индивида. Вместе с тем это бесконечное разнообразие имеет набор общих, наиболее значимых свойств, которые позволяют классифицировать явление как труд.

Определение труда должно включать в себя перечень наиболее значимых с точки зрения социологической науки характеристик. Это означает, что в определении труда должна быть подчеркнута его социальная сущность, то, что он представляет собой общественное явление. Вместе с тем в определении труда должны быть представлены аргументы, выделяющие его из ряда других явлений общества. Когда речь идет о том, что труд представляет собой человеческую деятельность, необходимым представляется указание на его отличительные черты в ряду прочих активностей человека. Обобщающее социологическое определение труда может быть представлено следующим образом.

Труд — это всеобщее общественное явление, основой которого является социально организованная осознанная и целенаправленная человеческая деятельность, обусловленная исторически сложившимися социальными условиями и направленная на удовлетворение общественных и индивидуальных потребностей посредством создания материальных и духовных ценностей.

Данное определение труда прежде всего социологическое, поскольку вскрывает его социальную сущность. В то же время оно может претендовать на роль универсального определения для всех общественных наук. Как следует из представленного определения, совокупность характеристик подчеркивает всеобщность и уникальность данного явления общественной жизни.

Можно сделать следующие выводы:

1. *Труд — это всеобщее общественное явление.* Это означает, что оно присуще любым общественным системам, начиная с примитивного общества и заканчивая современным. Данное явление определяет функционирование общества как непосредственно, так и опосредованно через прочие общественные системы. Поэтому труд — это явление, лежащее в основе других общественных явлений.

2. Основу труда составляет *социально организованная осознанная и целенаправленная человеческая деятельность.* Однако труд трактуется социологией как понятие более широкое, чем деятельность.

Труд — это институт, формируемый социальной средой и в то же время создающий условия общественной жизни.

Труд — это сложная система общественных отношений, сопряженных с экономической, правовой, политической и прочими системами. Это пространство формирования и передачи общественной информации и знаний.

Труд — это результат деятельности, поскольку в любом произведенном общественном продукте присутствует труд человека.

Вместе с тем следует понимать, что труд «рождается» только в человеческой активности. Он в обязательном порядке подразумевает целеполагание, т.е. цель, которую следует достигнуть, а также осознание условий и способов ее достижения. На это способен только человек, поэтому говорят, что *труд — исключительно человеческая способность.*

3. *Труд не возникает внезапно и также внезапно не исчезает,* хотя как процесс он имеет начало и конец. С точки зрения развития института труда в различные исторические эпохи можно наблюдать господство определенных видов труда. Их разнообразие обусловлено исторически сложившимися социальными условиями. Труд имеет свойство постоянного развития, которое определяется информацией и знаниями, полученными в труде и накопленными обществом. Условием развития труда является развитие

общества. Оно формирует новые потребности и, как следствие, новые виды труда.

4. *Удовлетворение потребностей представляет самую общую цель любого труда.* Вместе с тем все потребности можно разделить на две большие группы: общественные и индивидуальные. Первая группа — это потребности общества как единой системы. Они имеют разную природу проявления в силу того, что общество не может быть однородным и состоит из большого количества социальных субъектов, взаимодействующих друг с другом. Однако общественные потребности не могут быть сведены к сумме индивидуальных. Все общественные потребности в конечном счете сводятся к одной — воспроизводству общества.

Вторая группа представляет собой набор потребностей каждого индивида в отдельности. Это потребности в самых разнообразных продуктах, созданных трудом, начиная с продуктов питания и заканчивая искусством и литературой, а также потребности индивида в общественном признании его труда. Наконец, частный (особый) случай индивидуальных потребностей — это потребность в самом труде, т.е. желание осуществлять трудовую деятельность.

Итак, социология рассматривает труд как многосложное комплексное явление, как одну из форм взаимодействия человека и общества, как исключительно человеческую деятельность, и в этом качестве труд отличается от всех прочих его активностей.

Труд и работа

Часто понятие «труд» подменяется понятием «работа». Можно сказать, что «человек трудится» или «человек работает». В обиходе смысл будет одним и тем же. В повседневной речи мы, как правило, используем понятие «работа», подразумевая под ней «труд». Например, мы говорим: «Человек пошел на работу». Однако не скажем: «Человек пошел “на труд”», хотя он пошел осуществлять трудовую деятельность. Как правило, для обозначения человека, включенного в производство, мы называем его работником, редко «тружеником» (обозначение времен социалистической экономики). С научной же точки зрения категории «труд» и «работа» имеют различную трактовку.

Если работу понимать как отношение затраченной энергии на преодоление какого-либо сопротивления, то она представляет более общее по отношению к труду явление. Работать могут как органические, так и неорганические предметы. Например, говорят, что «над изменением ландшафта поработали ветер и вода»; «двигатель (или станок) работает»; «работает лошадь в поле» и т.д. В данном виде работа рассматривается как механическое действие, которое конечно же свойственно и человеку, но не только ему, следовательно, здесь работа понимается как более широкое понятие.

С точки зрения социологии труда работа связана с деятельностью человека по изменению какого-либо предмета и рассматривается исключительно как процесс. В этом смысле понятие «работа» более узкое, чем «труд», поскольку последний, наряду с тем, что является процессом, обязательно предполагает достижение цели, т.е. результат.

Труд как процесс и как результат

Труд имеет две формы общественного проявления. С одной стороны, в обществе он предстает как *созидательный процесс*, направленный на удовлетворение потребностей. С другой стороны, труд — это результат, который всегда обладает общественной полезностью.

Процесс труда осуществляется человеком согласно установленным целям. Последние не выдуманы самим работником и не лишены смысла. Напротив, цели, реализуемые в процессе труда, всегда подкреплены потребностями, сформированными обществом. Очень важно, чтобы достижение цели было максимально эффективным. Это позволит сэкономить силы (энергию) человека в процессе его деятельности и получить больший эффект. Поэтому крайне значимыми оказываются те условия, в которых протекает процесс труда.

Условия труда — совокупность социально-экономических и материально-вещественных факторов производства, в рамках которых происходит трудовая деятельность и без которых она невозможна.

Условия труда оказывают влияние не только на процесс труда, но и на личность самого работника, способствуя ее развитию или, напротив, деградации.

При благоприятных условиях в процессе труда происходит приращение нового знания, которое, в конечном итоге, становится достоянием общества. Поэтому можно определить процесс труда следующим образом.

Процесс труда — это деятельность отдельного человека, использующего в своем труде информацию общества, по формированию нового знания.

В процессе этой деятельности создаются продукты труда, призванные удовлетворять общественные потребности.

Продукт труда — это результат трудовой деятельности.

Труд всегда предполагает результат. Однако это не любой результат активности человека. Результат труда представляет собой воплощенные потребности общества. Они всегда формируются раньше, чем процесс их создания и получаемый по его завершении результат. Последний является выражением того, какие условия и процесс труда способствовали его производству.

Важно понимать!

Продукт труда — это не только средство удовлетворения потребностей, но и сосредоточение информации о том, какими инструментами и способами, с использованием каких материалов и технологий, с применением каких знаний и навыков создавался тот или иной продукт.

Благодаря продукту труда человек, с одной стороны, удовлетворяет свои потребности, а с другой — обретает заключенную в нем информацию. Например, домохозяйка, купившая торт на свой день рождения и попробовавшая его, узнала, что он состоит из бисквита, крема и фруктов, что для изготовления потребуются яйца, масло, мука, сахар, а для выпекания бисквита понадобится духовой шкаф. На следующий праздник она вполне сможет приготовить такой торт самостоятельно.

Кроме того, по продукту труда можно судить об уровне развития экономики и общества, в котором он изготавливался. Каждая эпоха создает свои уникальные продукты, ранее не производившиеся и не используемые. Так происходило, например, с созданием приспособлений для осуществления математических расчетов, которые начиная с первого, изобретенного приблизительно в середине II тысячелетия до н.э. шумерской цивилизацией, включая абаки, Антикитерский механизм, «Считающие часы» В. Шиккарда, арифмометр Томаса, калькулятор и другие и заканчивая персональным компьютером, свидетельствуют об уровне развития человеческого общества.

Простые моменты труда

Для того чтобы был получен *продукт труда*, необходим процесс его создания, т.е. *процесс труда*. Это необходимое, но недостаточное условие. Двумя другими важнейшими элементами, участвующими в процессе создания продукта, являются *средства труда* и *предмет труда*. Сам труд представляет собой совокупность трех элементов: предмета, средств и процесса труда. Получив в политэкономии обозначение «простые моменты труда», данные характеристики и для социологии представляют первостепенную важность. Это связано с тем, что без трех данных элементов, определяющих социальное содержание и характер труда, невозможно охарактеризовать труд как общественное явление. В то же время они представляют собой простые, т.е. первичные, базовые элементы всякого труда.

Предмет труда — это любой элемент природной среды, который подвергается воздействию и изменению в процессе целесообразной деятельности человека.

«Все предметы, которые труду остается лишь вырвать из их непосредственной связи с землей, суть данные природой предметы труда»¹. Следовательно, всякий продукт труда на этапе его создания выступает в роли предмета труда. Железная руда является веществом природы. После того как руда становится предметом труда, она превращается в железо, из которого делают самые разнообразные вещи, например, автомобили.

Средства труда — все то, с помощью чего человек воздействует на предмет труда, заставляя его меняться и в итоге превращаться в продукт.

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 189.

Более того, «...к средствам процесса труда относятся все материальные условия, необходимые вообще для того, чтобы процесс мог совершаться»¹. Средства труда, когда они находились в процессе изготовления, также являлись продуктом труда.

Человек — единственное природное существо, способное производить орудия труда.

Только благодаря созданию орудий труда стало возможно постоянное совершенствование технологий изменения предмета труда. Без средств труда не представляется возможным создание того разнообразия продукции, которое мы имеем сегодня в распоряжении. Например, без средств труда из сырья невозможно произвести автомобиль со всеми его комплектующими деталями.

Наконец последний простой момент — *процесс труда*, без которого было бы немыслимо ни преобразование предметов, ни использование средств, ни создание продукта труда.

Процесс труда — это осмысленные затраты человеческой энергии.

Благодаря человеческой энергии происходит приведение в движение средств труда и их воздействие на предмет труда таким образом, что достигается результат, который изначально был задуман. Результатом труда является продукт труда, который в дальнейшем включается на рынке в отношения обмена, становится объектом купли-продажи. Так продукт труда превращается в товар.

Двойственная природа труда

В процессе осуществления трудовой деятельности человек всегда затрачивает энергию своего тела. *Любой вид труда можно представить как процесс, сопровождающийся расходом физических и умственных сил.* Общим для всех видов труда является то, что они представляют собой «производительное расходование человеческого мозга, мускулов, нервов, рук и т.д. и в этом смысле один и тот же человеческий труд»². Другими словами, представителю любой профессии свойственно в труде затрачивать силы своего организма, которые позже воплотятся в продукте труда, но, характеризуя труд с позиции затраченных сил, невозможно определить, человеку какой именно профессии этот труд принадлежит. И шахтер, и врач, и летчик тратят одну и ту же энергию своего организма. Различием является лишь ее количество, затраченное каждым работником.

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 191.

² Там же. С. 53.

Количественные затраты энергии, реализуемые в процессе труда вне зависимости от его содержания, принято определять как «абстрактный труд».

Абстрактный труд определяется либо затратами энергии в единицу времени по отношению к создаваемому продукту, либо количеством общественно необходимого для производства единицы продукции времени. Показателем данного количественного отношения является стоимость.

Стоимость — это количество труда, заключенного в любом его продукте.

Чем больше энергии и времени было затрачено на производство единицы продукции, тем выше ее стоимость. Величина стоимости, таким образом, зависит от производительной силы труда и рабочего времени, необходимого для ее создания. «Чем больше производительная сила труда, тем меньше рабочее время, необходимое для изготовления известного изделия, тем меньше кристаллизованная в нем масса труда, тем меньше его стоимость... Величина стоимости товара изменяется, таким образом, прямо пропорционально количеству и обратно пропорционально производительной силе труда, находящего себе осуществление в этом товаре»¹. Таким образом, следует учитывать, что *только абстрактный труд создает стоимость*. Никакая другая деятельность не производит стоимости продукта.

Хотя стоимость является важным параметром для любого потребителя, все же последний мало озабочен тем, какое количество труда и сколько времени затрачено на производство продукта. Покупателя интересуют свойства приобретаемой вещи. Мы покупаем телевизор для просмотра визуализированных передач и фильмов, приобретаем автомобиль с целью более быстрого и комфортного, нежели пешее, передвижения. Однако, несмотря на то что и в том и в другом предмете заложен абстрактный труд, никогда телевизор не сможет стать альтернативой автомобилю, поскольку удовлетворяет другие потребности. Даже если уравнивать количество затраченного труда и времени на производство телевизора и автомобиля (условно говоря, 100 телевизоров = 1 автомобилю), все же сто телевизоров не способны заменить одно авто. Эти две вещи по своей сути призваны удовлетворять различные потребности.

Основное назначение любого продукта, созданного трудом, — удовлетворять конкретные потребности, т.е. любой продукт труда производится для потребления. Этот процесс может осуществляться как конечными потребителями, если это готовый продукт, так и производителями, если продукт должен пройти дальнейшую переработку. И в первом, и во втором случае потребителя интересуют, прежде всего, свойства покупаемого товара. Если они не удовлетворяют покупателя (машина не способна ехать, телевизор не показывает картинку), то естественно, что покупатель не приобретет этот товар. Значит, потребитель всегда ориентирован на получение

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 49.

товара, обладающего набором таких свойств, качеств, в которых он заинтересован и которые полезны ему в потреблении.

Можно сказать, что любого покупателя интересуют потребительные свойства товара, т.е. полезные именно для него свойства.

Важно знать!

Полезность вещи с точки зрения удовлетворения потребностей определяет ее потребительную стоимость.

Потребительная стоимость, так же, как стоимость, есть продукт трудовой деятельности человека. Но не только. Потребительной стоимостью обладают продукты природы (камень, вода, дерево, руда и т.д.). Предметы природы как всеобщие предметы труда всегда используются для создания продуктов, удовлетворяющих более развитые потребности людей. В этом состоит их полезность для общества, хотя очевидно, что никто специально их для этого не создавал. Труд, напротив, есть умышленное созидание потребительных стоимостей. Деятельность, не создающая потребительную стоимость, не может быть определена как труд, поэтому труд, создающий полезность какого-либо товара, всегда полезен с точки зрения своего эффекта. Другими словами, бесполезным труд быть не может.

Итак, деятельность, цель которой состоит в создании потребительной стоимости, является трудом, но каждой форме труда соответствует своя потребительная стоимость.

Для создания стола необходим труд плотника и столяра, производство автомобиля невозможно без труда инженера, слесаря и механика. В процессе труда конкретных профессий и специальностей создаются совершенно определенные качества продукта. Соответственно, для производства качества, удовлетворяющего потребности, нужен труд конкретных специалистов или их конкретный труд.

Конкретный труд — это труд, создающий качества продукта, призванные удовлетворять потребности конкретных индивидов. Таким образом, конкретный труд создает потребительные свойства вещи или ее потребительную стоимость.

Конкретный труд, осуществляемый в рамках разнообразных профессий и специальностей, производит различные в качественном отношении потребительные стоимости, так что это позволяет различным производителям осуществлять товарообмен. На этом строится само товарное производство. «В совокупности разнородных потребительных стоимостей, или товарных тел, проявляется совокупность полезных работ, столь же многообразных, разделяющихся на столько же различных родов, видов, семейств, подвидов и разновидностей, одним словом — проявляется общественное разделение труда»¹.

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 50.

Именно потребительные свойства продукта, т.е. его потребительная стоимость, делает его товаром — продуктом, созданным специально для рыночного обмена на другой (с точки зрения его потребительных качеств) продукт. Зародившись в первобытном обществе, обмен полезностями стал всеобщим принципом развития экономики. Благодаря этому возможен постоянный прирост различных по качеству потребительных стоимостей, все увеличивающееся производство различного рода товаров, что обуславливает непрерывный процесс удовлетворения растущих в обществе потребностей.

Естественно данные природные элементы изменяются человеком таким образом, что создаются продукты, не существующие в природе, но оказываемые востребованными в обществе. Такое изменение становится возможным лишь благодаря труду. «Следовательно, труд как созидатель потребительных стоимостей, как полезный труд есть не зависимое от всяких общественных форм условие существования людей, вечная естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т.е. не была бы возможна сама человеческая жизнь»¹.

Итак, в социологии труд следует рассматривать с точки зрения его двойственной природы: как абстрактный и как конкретный труд. Абстрактный труд создает заключенную в продукте стоимость, что позволяет определять производительную силу общества. Чем меньше труда затрачивается на производство единицы продукции, тем более развитым оказывается общество и тем доступнее становятся продукты труда. Конкретный труд создает потребительную стоимость продукта. Прогресс общества можно определять с позиции многообразия созданных потребительных стоимостей. Чем оно больше, тем лучше удовлетворяются разнообразные потребности людей.

Таким образом, *двойственная природа позволяет определить труд как важнейшее условие существования человека и общества.*

2.4. Человек, общество, труд

Труд не может рассматриваться социологией вне контекста человека и общества, поскольку оба включены в труд, определяют его и пользуются его продуктами. В связи с этим теория социологии труда апеллирует к двум базовым сущностям труда. Они имеют различную природу, но, несмотря на это, дополняют друг друга, так что труд представляет собой единство двух противоположных сущностей, рассматриваемых с позиции человека и общества.

Природная сущность труда

Труд представляет собой деятельность человека, которая есть не что иное, как затраты человеком физической и психической энергии. Строит ли человек дом, выращивает хлеб, производит автомобиль, пишет книгу, создает теорию или сочиняет музыку, он всегда затрачивает энергию.

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 51.

Важно запомнить!

Базовая характеристика труда состоит в том, что труд — это затраты человеком энергии своего организма.

Естественно, что такие затраты разнообразны и не могут быть сведены только к трудовой деятельности. Энергию человек тратит постоянно, когда дышит, потребляет пищу, передвигается, размышляет, даже когда отдыхает, для поддержания жизнедеятельности организма затрачивается огромное количество энергии.

Вместе с тем труд обязательно предполагает затраты человеческой энергии. Без них невозможно какое-либо изменение предметов природы. В таком качестве человек выступает субъектом трудовой деятельности, в то время как природа становится ее объектом. В процессе труда при взаимодействии человека с природой возникает обмен, когда реализуются потенции человека, т.е. он как бы отдает свою энергию природной среде, а та, в свою очередь, в тех же количестве и качестве «отдает» свой продукт человеку. Рудопромышленник прилагает усилия, чтобы добыть железную руду. Сталивар тратит силы, чтобы из руды выплавить металл, кузнец затрачивает энергию, чтобы из стали произвести, например, гвозди. Чем больше усилий и, соответственно, энергии они будут затрачивать, тем большего результата достигнут. Это эквивалентный обмен, поскольку большие затраты умственного и физического потенциала пропорционально приводят к большей результативности. Во взаимосвязи природы и человека последний как бы обменивает свою энергию на продукты природы, добывая их и (или) изменяя согласно своим потребностям.

Важно знать!

Деятельность, осуществляемая всегда посредством осознания человеком того, как, что и в каком количестве возможно, следует или необходимо получить от природы, и представляет собой сам труд.

Однако влияние человека на природу не исчерпывается только ее изменением. *В процессе труда происходит также изменение самого человека.* Так как человек является природным существом, вместе с преобразованием природы происходит и его изменение. В данном случае человек сам является объектом труда. Это становится возможным благодаря тому, что изменение природы в процессе труда всегда происходит с целью удовлетворения потребностей человека. В доисторические времена человек довольствовался жильем, произведенным из соломы и тростника. На смену ему пришли дома, построенные из дерева. Следующим этапом были жилища из глины и необожженного кирпича. После того как человек научился обжигать глину, появились строения, напоминающие современные дома, недостатком которых было то, что они плохо отапливались, кондиционировались, в них было мало света. Осознав это, человек начал совершенствовать внутреннюю архитектуру домов: провел водопровод, использовал стекло для окон, электричество для освещения. В современных домах име-

ются достижения информационных технологий: человек может дистанционно управлять отоплением, контролировать безопасность, осуществлять приготовление еды или стирку белья. Стремление во все времена сделать свое жилище максимально комфортным, а также накапливаемый веками опыт давали возможность улучшать условия проживания, одновременно совершенствуя способы достижения этой цели.

В труде человек накапливает опыт и развивает свои знания. Этому способствует осознание человеком того, как, с помощью чего он может достигнуть желаемой цели. Для этого человек использует имеющуюся только у него уникальную способность — *воображение*. Ни одно животное не обладает воображением и поэтому не наделено сознанием такого уровня, каким обладает человек. Ни одно животное, кроме человека, не строит дороги, не производит автомобили, не пишет книги, не рисует картины и не снимает фильмы. Воображение присутствует всегда, когда человек конструирует в своем сознании образ цели, абстрактную модель результата деятельности. Именно с этого начинается процесс труда. Далее воображаемый предмет, опять же с помощью труда, становится реальным не только для самого создателя, но и для других людей.

В истории фантазии часто становились реальностью, потому что они представляли собой нарождающиеся потребности человека. С древних времен человек хотел летать, как птицы, — появились самолеты; хотел плавать, как рыбы, — появились корабли и подводные лодки; хотел видеть и знать, как живут другие люди, — появился телевизор; хотел общения на расстоянии, — появился сначала телефон, затем Интернет.

Процесс потребления результатов трудовой деятельности стимулирует возникновение новых потребностей. Для их удовлетворения человек продолжает трудиться, создавая новые знания и производя новые продукты. Таким образом, происходит постоянный процесс развития человека в труде. Родоначальник философии труда Г. Гегель считал труд важнейшим и единственным источником развития человека¹.

Накопленные знания не исчезают вместе с человеком, а передаются другим людям, поэтому каждое последующее поколение использует знания, добытые предыдущим. Знания, доставшиеся в наследство, совершенствуются, развиваются, дают толчок к появлению новых. На этом зиждется вся история человечества, это положено в основу общественного прогресса. Возможность такой преемственности связана с тем, что человек является не только природным, но и общественным существом.

Общественная сущность труда

Рассмотрение труда как социального действия основывается в первую очередь на том обстоятельстве, что сам деятель, человек, представляет собой существо социальное, т.е. является продуктом развития общества, носителем общественных ценностей и культуры, субъектом общественных отношений. Следовательно, социальный субъект, находясь в социальной среде, осуществляет социальные действия.

¹ Гегель Г. Феноменология духа. СПб. : Наука, 1992.

Труд можно определить как социальное действие, имеющее социальные причины и следствия, обусловленные социальной средой.

Таким образом, труд социального субъекта подвержен воздействию социальной реальности и также оказывает воздействие на нее.

Как включенный в социум, человек (осознанно или нет) задействован им в таком качестве, что вся его активность направляется на воспроизводство общества. Институционализированным инструментом данного воспроизводства является труд, представляющий не только способ удовлетворения потребностей людей, но и условие воспроизводства всей социальной системы со спецификой взаимодействия социальных групп, институтов, структур. Само общество трудиться не может, это прерогатива исключительно человека. На этом основана природная сущность труда. Однако общество имеет потребности, и удовлетворение многих из них возможно только посредством труда человека. Самой основной потребностью общества является его воспроизводство.

Воспроизводство общества — это воспроизводство социальной среды существования человека, а также самого человека.

Воспроизводство общества — это создание экономических, политических, правовых, культурных и прочих условий для производства материальных и духовных продуктов, социальных ценностей и отношений, цель которых — удовлетворять общественные потребности. Наконец, в воспроизводстве общества всегда присутствует процесс формирования новых потребностей.

Труд, до тех пор пока является приоритетным источником удовлетворения общественных потребностей, используется социумом как критерий оценки востребованности и значимости субъектов для общества. Другими словами, то, как человек трудится, каков его труд в количественном и качественном плане, всегда подвержено критической оценке общества. Во все времена поощрялось трудолюбие и подвергалось общественному порицанию безделье.

Следовательно, значение осуществления труда для отдельного человека определяется не только тем, что в результате данной деятельности он удовлетворяет свои предметные и духовные потребности, но и тем, воспринимается ли обществом его деятельность как труд, т.е. как общественно полезная деятельность. Польза от труда строителя или врача состоит не только в том, что их труд обеспечивает их же существование. В первую очередь оценивается, насколько труд этих людей полезен для окружающих. В домах, построенных строителем, будут проживать десятки семей. Врач избавит от недуга и продлит жизнь сотням пациентов.

Оценка обществом полезности деятельности людей избирательна, и не каждая общественно полезная деятельность является трудом. Например, воспитание в семье, помощь престарелым родителям, ведение домаш-

него хозяйства не отождествляется обществом с трудовой деятельностью. Однако если общество признает деятельность человека как труд, то эта деятельность всегда является общественно-полезной. *Принято считать, что бесполезного труда не существует.*

Человек выступает в качестве субъекта труда, преобразуя общество, удовлетворяет общественные потребности, создавая потребительные стоимости. Общество существует как объект труда, претерпевая изменения в результате человеческой деятельности. Опосредованные трудом, появляются новые общественные структуры, изменяются политические, юридические, образовательные, культурные, религиозные институты. Трансформации подвергаются социальные, экономические, правовые отношения. Так, с распространением индустриального труда в середине — конце XIX в. изменениям подверглись все сферы общественной жизни. Активно стали развиваться промышленные города. Появилась урбанистическая культура — принципиально новое явление развития человеческой цивилизации, воплотившее в себе новые способы построения общественных отношений, формирование систем организации жизненного уклада, обеспечения условий существования и т.д. Например, у городских работников для удовлетворения индивидуальных потребностей не было возможности самостоятельно производить продукты питания, как это делали крестьяне, — возникла индустрия организаций, занимающихся производством и реализацией разнообразных продовольственных продуктов. Для компактного проживания в городском пространстве стали строиться многоквартирные дома. Подготовка к трудовой деятельности в качестве наемной рабочей силы требовала распространения образовательных учреждений и развития учебных дисциплин. С середины XIX в. в США и Европе было узаконено обязательное начальное образование, доступное не только подросткам, но и взрослым. Позже распространились учреждения специального образования, аналог современных профессиональных училищ и колледжей. Часто их создавали при крупных предприятиях.

Распространение индустриального труда предполагало развитие института найма. До начала XIX в. наиболее часто встречающейся формой регулирования трудовых отношений был свободный индивидуальный договор. Однако уже к середине XIX в. во многих странах появляется законодательная база, регламентирующая большинство трудовых отношений между работниками и работодателями. Чтобы формализовать наемные трудовые отношения, в последней трети XIX в. в индустриальных странах получает распространение трудовое право — свод законов, формализующих наемные трудовые отношения и регламентирующих тарифные соглашения. Позже формируются государственные органы, призванные на основе закона контролировать отношения, возникающие в труде и по поводу труда. Таким образом, труд оказывает на общество как на объект постоянное существенное влияние, изменяя его организацию и структуру.

Вместе с тем общество представляет собой не только объект труда. Формируя потребности, оно выступает в качестве субъекта труда, но происходит это опосредованно, через человека. В качестве субъекта общество формирует цели труда, призванного обеспечить воспроизводство всех его

систем. Эти цели достигаются человеком в процессе его трудовой деятельности.

Труд — это деятельность человека по достижению сформированных обществом целей.

Трудом становится лишь та деятельность, которая предполагает реализацию общественных целей. Наглядным подтверждением этого являются процессы общественного разделения труда и появление новых видов труда, новых профессий. Массовые потребности использования компьютеров сформировали огромное разнообразие видов труда, их удовлетворяющих. Например, в 1970—1980-е гг. широкое распространение получила профессия «программист». В эти годы работники данной профессии решали самые разнообразные задачи, связанные с созданием программного обеспечения. Однако потребности в этой области продолжали расти и становились все более разнообразными. Кому-то компьютер был нужен для решения математических и статистических задач, кто-то использовал его для редактирования и компиляции текста, а для кого-то он стал средством создания графических художественных произведений. В унисон с развитием потребностей в рамках данной профессии возникла специализация: появились программисты по разработке приложений для работы с текстом, цифрами, рисунками, со звуком, видео, 3D-моделированием, и т.д. Таким образом, потребности общества сформировали новые виды труда, и только данные виды оказались способными эти потребности удовлетворить.

Вместе с появлением новой профессии появилась необходимость подготовки специалистов: возникли учебные заведения, программы, методики обучения, преподаватели. Профессия «программист» была внесена в государственные реестры специальностей, а значит, работающие по этой профессии получили права и социальные гарантии в отношении условий и содержания труда. Их труд оказался востребован, т.е. признан обществом.

В контексте рассмотрения общественной сущности следует указать на то, что труд выступает как социально-зависимая деятельность, т.е. зависимость человека от общества проявляется в том числе в труде. Социальные условия формируются таким образом, что человек призван осуществлять ту деятельность, которая классифицируется обществом как труд. Более того, чтобы достичь определенного статуса в обществе, индивид вынужден осуществлять труд, причем такого качества и в таком количестве, которые необходимы обществу.

Таким образом, стимулом осуществления труда для человека является не только биологическое выживание, но и статусность в обществе. Для осуществления труда «высокого статуса» работник должен обладать соответствующим уровнем знаний и мастерства, широким спектром способностей и даже талантами.

Для человека труд представляется связующим с обществом звеном. Эта связь есть не что иное, как отношение обмена. Чем больше усилий человек затрачивает в труде, тем в идеале выше его общественная оценка. Эко-

номические отношения в абстрактном выражении строятся по принципу «больше труда предполагает более высокую его оплату, соответственно, большее количество доступных для работника общественных благ». Социальный контекст этого отношения предполагает, что больше труда — это больше удовлетворенных общественных потребностей. Ремесленник, изготавливающий глиняные горшки, за большее их количество может рассчитывать на более высокий доход. Однако, с точки зрения оценки обществом, большее количество горшков, при условии спроса на них, — это удовлетворение большего числа потребителей.

Итак, общественная сущность труда состоит в том, что человек как субъект осуществляет труд, процесс и результат которого предопределены общественными потребностями и от которого зависит его социальное положение.

Общественная ценность труда

Общественная ценность труда — это то, насколько тот или иной вид труда значим для общества с точки зрения достижения его целей.

Для социологии труда данное явление представляет наибольший интерес, поскольку позволяет установить степень значимости различных видов труда для любого типа общества.

Оценка обществом труда человека имеет двойственную форму проявления. С одной стороны, общество производит оценку человеческой деятельности на предмет ее полезности. Труд — это исключительно общественно-полезная деятельность, и, как об этом говорилось выше, бесполезного труда не существует. Более того, полезность труда всегда постоянна. Например, труд учителя, врача, шахтера или дворника не может сравниться с точки зрения различий в полезности. Труд каждого одинаково полезен для общества, поскольку востребован им наравне с другими. Представим, что нет такого труда (и, соответственно, тех, кто его осуществляет), который позволяет избавляться от болезней или получать среднее образование, который обеспечивает сырьем для поддержания тепла в домах или содержит в чистоте и порядке дворы и дороги. Очевидно, что невозможно установить, какой труд из перечисленных полезнее других. Все они одинаково полезны, поскольку каждый решает свой перечень задач, тем самым удовлетворяя определенный блок общественных потребностей. Если, например, труд дворника окажется невостребованным обществом, то он просто перестанет существовать как труд.

С другой стороны, очевидно, что общество неодинаково оценивает труд различных профессий, т.е. разные виды труда имеют различную общественную ценность. Все зависит от того, насколько тот или иной труд востребован обществом, ценен для общества. Ценность того или иного вида труда определяется достаточно большим перечнем разнообразных требований для его осуществления. К наиболее значимым можно отнести следующие:

1. Жизненно важные для каждого человека виды трудовой деятельности. Например, во все времена труд учителя и труд врача имели высокую ценность в обществе.

2. Виды труда, которые требуют длительной подготовки, специальных знаний и сами создают новые знания для общества. Здесь примером может служить труд ученых, конструкторов, менеджеров ИТ-проектов.

3. Особые, нестандартные, узкоспециализированные виды труда, предполагающие творческие способности и навыки для осуществления. В качестве примера можно привести профессии дирижера или композитора, требующие не только длительного специального образования, но и таланта.

Таким образом, высокую ценность для общества представляет труд, требующий высокого уровня знаний, длительной специализированной подготовки, творческого потенциала и креативных способностей.

Можно также перечислить труд, имеющий относительно низкую ценность. Это труд, не требующий специальной длительной подготовки, стандартизированный, т.е. доступный в своем выполнении большинству людей, не предполагающий особых дарований и способностей. Сюда можно отнести труд продавца в магазине, контролера в общественном транспорте, охранника, гардеробщика и т.д.

Следует указать, что ценность является динамичной характеристикой труда. В разные времена ценность одного и того же вида труда может быть различной. Например, труд кузнеца в Средние века высоко почитался в обществе, так как требовал особой подготовки, мастерства, профессиональных знаний, в том числе секретов. Продукт кузнечного ремесла был очень востребован крестьянскими хозяйствами, поскольку земледельцы, как правило, не могли самостоятельно создавать высокотехнологичные на тот момент времени орудия труда. Все изменилось с распространением индустриальных производств. Использование машин, таких как кузнечный пресс, прокатный стан, упростили и интенсифицировали работы по ковке металла. Их выполнение более не требует от работника высоких профессиональных знаний. Он, скорее, стал вспомогательной рабочей силой, зависящей от машины и обслуживающей ее, а не основным производителем. Такой труд не получает высокой оценки общества.

Оценка ценности позволяет сравнивать труд различных профессий. Более того, можно назвать критерии ценности того или иного вида труда. Экономический критерий оценки труда в условиях рыночной экономики — это доход (зарботная плата). Социальный критерий — уважение и признание обществом значимости определенных профессий. Следует обратить внимание на то, что экономический критерий далеко не всегда тождественен социальному. Например, в сфере шоу-бизнеса гонорары высоки, хотя часто ценность труда и его продукта весьма сомнительны. Напротив, труд сферы образования и медицины имеет высокую общественную оценку, а вот оплата труда, например в Российской Федерации, оказывается явно заниженной.

Наконец, ценность труда определяет социальный статус человека, его осуществляющего. В современном мире сложно говорить о тесной корреляции между двумя данными параметрами, однако она, безусловно, существует и может быть определена следующим образом: чем выше общественная ценность труда, тем выше статус человека в обществе. Деятельность во благо социума предполагает общественное поощрение, которое заклю-

чается в подтверждении либо изменении статуса включенного в общество человека. Движение по карьерной лестнице от рядового бухгалтера до топ-менеджера корпорации и от музыканта областной филармонии до дирижера Большого театра вне всяких сомнений предполагает повышение социального статуса.

Итак, ценность труда представляет собой наиболее важное для социологических исследований явление. Благодаря изучению данного феномена социология может выявлять предпочтения, формирующиеся у людей в процессе выбора профессии, привлекательность того или иного вида труда, мотивированность к его осуществлению, ожидания от процесса его выполнения, общественные установки и стереотипы в отношении труда и пр. Самое важное: определение ценности труда позволяет узнать, представляет ли он для человека цель, а значит, источник развития, или является лишь средством достижения целей другого порядка. Ценность труда в обществе зависит от того, какое содержание и характер он имеет.

Содержание и характер труда. Виды труда

Любой конкретный труд имеет свое содержание, детерминированное природными, техническими, организационными и другими факторами. Фактически простые моменты труда (процесс, средства и предмет) создают уникальные условия труда, так что говорят о различных содержательных его сторонах. Легко можно найти различия в труде шахтера и врача, рассматривая их деятельность с точки зрения простых моментов труда. Процесс труда врача сопряжен с оказанием медицинской помощи больным и предполагает в большей мере умственную активность. Процесс труда шахтера — добыча угля, требующая значительного физического напряжения. Средством труда врача может быть стетоскоп, тонометр, скальпель и т.д. Средства труда шахтера — кирка, кайло, отбойный молоток и т.д. Предметом труда врача является болезнь человека, для шахтера — это уголь.

Кроме простых моментов труда на содержание последнего влияют внешние условия трудовой деятельности. Работник одной и той же профессии, например водитель транспорта, в различных условиях имеет различное содержание труда. Так, его труд в условиях Крайнего Севера будет отличаться от труда коллеги в горной местности юга.

Содержание труда — это бесконечное разнообразие условий труда, определяющих возможность работника реализовывать свой профессиональный потенциал в процессе выполняемой трудовой деятельности.

Бесконечное разнообразие содержания труда можно классифицировать по следующим признакам:

1. *Профессиональная принадлежность.*

Профессиональная принадлежность, или **профессионализация**, — это ограничение работника кругом определенной деятельности по предмету и средствам труда, по навыкам, опыту, знаниям.

Профессионализация представляет собой одну из форм проявления и развития общественного разделения труда. Она указывает, в какой сфере трудится работник, какова его профессия и специальность. Например, человек трудится в сфере высшего образования, его профессия социолог, специальность — преподаватель социологии.

Уровень профессионализации определяется квалификацией.

Важно запомнить!

Квалификацию следует понимать как совокупность физических и умственных способностей человека выполнять труд определенной степени сложности, т.е. с позиции объективных (сложность труда) и субъективных (способности индивида к трудовой деятельности) характеристик труда.

Профессионализация задает лишь границы потенциальных возможностей для осуществления определенного вида труда, но не вскрывает сущности трудовой деятельности человека. Последнее возможно сделать на основе определения трудовых функций.

2. *Трудовые функции.* С точки зрения процесса труда вообще как обмена между человеком и природой выделяют три следующие функции:

- 1) энергетическая — человек приводит в движение средства труда;
- 2) исполнительная (технологическая), которая является соединением предмета и средства труда, непосредственным изменением предмета труда;
- 3) управленческая, предполагающая наблюдение и контроль за взаимным движением предмета и средств труда.

Функции в свою очередь расчленяются на отдельные операции, приемы, рабочие движения. На их основе определяется сущность той или иной функции, или, наоборот, на основании характеристики функции определяют, какие действия должны производиться работником на рабочем месте. Например, труд плотника включает в себя исполнительную функцию. Используя разнообразные средства труда, такие как молоток, отвертка, стамеска, ножовка, рубанок и пр. он изменяет предмет своего труда — дерево. Для производства из последнего табурета плотнику необходимо составить чертеж изделия, далее по этому чертежу, учитывая размеры, осуществлять физические движения строгания, пиления, сверления и т.д.

В зависимости от места человека в составе совокупного рабочего персонала, т.е. с организационно-технической точки зрения, все функции можно разделить следующим образом:

- а) основные — непосредственное изменение предмета труда и управление оборудованием;
- б) вспомогательные — подготовка к процессу труда;
- в) организационные — организационное обслуживание производственного процесса.

Например, в высшем учебном заведении основные функции выполняет профессорско-преподавательский состав, вспомогательные функции входят в обязанности обслуживающего персонала (уборщиц, секретарей структурных подразделений, диспетчеров, бухгалтеров и т.д.), организационные функции доверены администрации и ученому совету. Классифика-

ция трудовых функций по данному признаку делит всех рабочих на основных и вспомогательных. Таким образом, профессия указывает на область, круг деятельности человека, трудовые функции вскрывают ее внутреннее содержание.

3. *Место человека в общественном производстве.* Данный признак дополняет вышеназванные качественными параметрами и наиболее полно и завершено выражает содержание труда. Каждый человек, выполняя трудовую деятельность, становится частью профессионального сообщества, трудовой группы. Это определяет его принадлежность к определенной социальной страте, классу. Так, содержание труда формирует социальный статус человека. Если труд имеет высокий уровень содержания, то он является источником развития человека. В свою очередь способности последнего становятся более востребованными, имеющими большую ценность для общества. Следовательно, работник оказывается наделенным высоким статусом. Несодержательный труд не позволяет развиваться способностям человека. Более того, он часто может приводить к потере знаний, навыков и деградации личности. Ценность способностей такого работника низка, низким оказывается и его социальный статус. Содержание труда уборщицы и телеведущей различны, поэтому их труд имеет разную общественную оценку. Соответственно, они принадлежат в обществе к различным статусным группам.

В отличие от содержания как совокупности разных элементов и сторон труда характер труда выражает его внутреннюю структуру и форму.

Важно знать!

В самом общем виде характер труда определяется влиянием исторически сложившегося типа хозяйства на функционирование и развитие общественного индивида в сфере труда.

Характер труда указывает на то, как каждая выполняемая трудовая функция влияет на личность работника. Процесс труда представляет собой сочетание различных трудовых функций.

Важно запомнить!

В зависимости от того, какие функции в какой последовательности включаются в процесс труда, последний имеет различный характер.

Например, если в процессе труда используются одни и те же операции, если создание продукта не предполагает использования новых знаний, а от работника требуется лишь строгое подчинение формальным требованиям, то такой труд имеет *однообразный и монотонный характер*. При таком характере труда шансы работника на развитие и самовыражение сведены к минимуму. Напротив, если труд, выполняемый по профессии, требует проявления самостоятельности и креативности, предполагает нестандартные подходы, использование комплексных знаний, то такой труд обладает *творческим характером*.

Понятие характера труда не исчерпывается анализом его отдельных функциональных сторон, оно включает в себя структуру труда общества в целом. В традиционных обществах труд носил скорее *рутинный и естественно-природный характер*. В таких обществах труд воспринимался как естественная деятельность, неотделимая часть жизненной активности. С возникновением капиталистического общества массовое распространение получил *эксплуататорский характер труда*. Здесь для подавляющей части населения труд предстал вынужденной и обособленной частью жизнедеятельности.

Таким образом, характер труда вскрывает предпосылки и причины того или иного отношения к труду в обществе. В самом глубоком смысле слова характер труда отражает исторический тип социума.

Виды труда

Содержание и характер труда определяют разнообразие видов труда, т.е. виды труда являются производной от того, какие простые моменты использованы при его осуществлении, каковы условия труда и трудовые отношения, какова специфика процесса труда с позиции приложения человеком своих способностей, какова общественная оценка трудовой деятельности и т.д. Существует весьма обширный список в систематизации видов труда. Однако следует оговориться, что любая систематизация является схематичной и используется исключительно с целью научной классификации бесконечного разнообразия видов труда, встречающихся в реальной жизни. Наиболее распространенными и обобщающими являются следующие виды труда:

- умственный и физический;
- производительный и непроизводительный;
- простой и сложный.

Отличие умственного труда от физического состоит в том, что он предполагает затраты умственной энергии, в то время как физический труд — это затраты энергии физической.

Таким образом, приоритеты использования своей энергии для осуществления умственного или физического труда сопряжены с решением интеллектуальных либо практических (материальных) задач.

Следует заметить, что данное разделение на *умственный и физический* труд является весьма условным, поскольку в реальной жизни нельзя найти «чистые», т.е. не включающие другие, виды труда. Например, деятельность ученого сопряжена в основном с умственным трудом, однако для изложения своих теорий ему необходимо использовать, пусть и в незначительных количествах, физическую энергию для написания текста или презентации. В то же время нельзя обвинить шахтера в том, что при добыче руды он абсолютно механистически выполняет свои функции. В них присутствует также и умственный труд, в противном случае он добывал бы не уголь, а все, что попадалось у него на пути.

Таким образом, о труде ученого мы говорим как об умственном, понимая, что основные затраты энергии приходятся на умственную деятельность, для шахтера — это преимущественно физические усилия.

Производительный и непроизводительный труд определяются с позиции того, какой продукт создается. В первом случае всегда производится материальный продукт, во втором — это продукт духовный. Очень часто производительный труд отождествляют со сферой материального производства, в то время как непроизводительный труд — со сферой услуг. Однако следует понимать, что и такая классификация является весьма приблизительной. Например, профессия парикмахера относится к сфере услуг, однако его деятельность включает в себя и производительный, и непроизводительный труд.

Наконец, *простой и сложный* труд — это условные характеристики труда, связанные с необходимым уровнем квалификации, сложностью средств и предмета труда, спецификой трудовых функций. Условность характеристик состоит в том, что на разных этапах развития общества один и тот же труд оценивается по-разному, поэтому, характеризуя труд той или иной профессии, невозможно определять его сложность вне контекста уровня развития общества. Например, труд дворника раньше всегда можно было классифицировать как простой. Простыми были средства труда: лопата, метла, совок. В наши дни использование представителями данной профессии снегоуборочных машин, автоматизированных уличных пылесосов, GPS-навигаторов не позволяет характеризовать их труд как простой.

Представленная классификация дает возможность находить общие черты и связи между видами труда, например, для умственного труда характерно быть также сложным и производить нематериальный продукт. Однако данные связи являются условными и умозрительными, поскольку дают лишь общую картину того разнообразия, которое представляет труд в обществе. Фактически формы и виды труда, его содержание и характер бесконечны. Они изменяются во времени и пространстве, отмирают старые, не востребованные обществом, появляются новые, возможно, еще никогда не существовавшие. Несомненно, что перед социологией труда разворачивается широкое предметное поле исследований.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Охарактеризуйте труд как объект общественных наук.
2. Какова особенность интерпретации труда социологической наукой?
3. Каковы общественно-исторические предпосылки возникновения практических исследований труда?
4. Охарактеризуйте научные условия институционализации социологии труда (от Ф. Телора до Э. Мэйо).
5. Каковы теоретические и практические основания предметной области социологии труда?
6. Охарактеризуйте труд как категорию социологической науки.
7. Назовите базовые социологические характеристики труда.
8. Назовите различия и тождества труда и работы.
9. Охарактеризуйте труд как процесс и как результат.
10. Что такое простые моменты труда?
11. Дайте социальную и экономическую характеристику двойственной природы труда.

12. Каковы природная и общественная сущности труда?
13. Какие критерии оценки ценности труда обществом можно назвать?
14. Каковы критерии оценки содержания и характера труда?
15. Назовите виды труда.

Практическое задание

Для повторения пройденного материала учебная группа разбивается на две подгруппы, каждая из которых заполняет бланк оценки активностей человека в его повседневной жизни, состоящий из трех разделов. Первый раздел — деятельность человека, относящаяся к труду; второй — относящаяся к работе; третья — не относящаяся ни к первому, ни ко второму. По результатам заполнения бланков между группами проводится дискуссия с определением аргументов в пользу отнесения той или иной активности человека к труду.

Задача кейса состоит в том, чтобы студенты научились понимать и использовать рассмотренные в данной главе характеристики, выделяющие труд в разряд особой активности человека.

Темы рефератов и докладов

1. Место и роль труда в системе общественных отношений.
2. Особенность социологического метода в познании труда.
3. Диалектика изменений общества и трудовой сферы.
4. Роль труда в жизни человека.
5. Труд как источник общественного прогресса.
6. Критерии ценности труда в современном обществе.
7. Содержание и характер постиндустриального труда.
8. Виды труда, востребованные современным обществом.

Литература

1. *Ельмеев, В. Я.* Социальная экономия труда. Общие основы политической экономики / В. Я. Ельмеев. — СПб. : СПбГУ, 2007.
2. *Зиммель, Г.* Избранное. Т. 2. Созерцание жизни / Г. Зиммель. — М. : Юрист, 1996.
3. *Маслова, В. М.* Экономика и социология труда. Теория и практика / В. М. Маслова. — М. : Юрайт, 2015.
4. *Маркс, К.* Экономические рукописи 1857—1861 гг. Первоначальный вариант «Капитала» / К. Маркс. — М. : Ленанд, 2015.
5. *Тощенко, Ж. Т.* Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012.
6. *Edgell, St.* The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work / St. Edgell. — SAGE Publications, 2012.
7. *Vallas, S. P., Finlay, W., Wharton, A. S.* The Sociology of Work Structures and Inequalities / S. P. Vallas, W. Finlay, A. S. Wharton. — Oxford University Press, 2009.

Глава 3

ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДА И ЕГО ОБЩЕСТВЕННЫХ ФОРМ

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- исторические этапы развития труда и общества;
- основные тенденции развития трудовых отношений в истории;
- особенности организации труда на различных этапах развития цивилизации;

уметь

- определять содержание и характер труда, соответствующий конкретной исторической эпохе;
- классифицировать исторические типы производств по используемым орудиям и предметам труда, а также процессам распределения продуктов труда;

владеть

- навыками работы с историческими научными источниками в целях получения разносторонней информации об особенностях развития общества, экономики и труда в различные эпохи.
-

Труд представляет собой естественное органическое явление любой исторической эпохи. По дошедшим до нас продуктам трудовой деятельности мы можем формировать представление о том, каким было общество на разных этапах своего развития, чем занимались люди, каков был их быт и досуг, какие экономические принципы оказывались востребованными и какие культурные ценности были распространены. Зародившись в глубинах истории человеческой цивилизации, труд развился вместе с ней, во многом определяя ход и направление ее развития. Можно утверждать, что труд — это зеркало развития человечества.

3.1. Истоки возникновения трудовой деятельности

Эволюция труда так же продолжительна, как и эволюция человеческого общества. Возникновение труда не было внезапным и случайным. Как явление, которое сегодня принято называть трудом, он сформировался в особых социальных условиях в результате появления в обществе специфической формы взаимодействия и удовлетворения потребностей — обмена. Произошло это на заре человеческой истории. Все предшествующее этому время — это эпоха предтрудовой деятельности.

Антропогенез труда

Задача определения источников возникновения труда в процессе антропогенеза довольно сложна, и в науке нет ее однозначной трактовки. Очень долго считалось, особенно в советской науке, что труд сам и был источником антропогенеза. За основу брали работу Фридриха Энгельса (1820—1895) «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» (1876)¹. Интересно, что при жизни автора она не публиковалась и по сути дела была лишь неоконченным черновым наброском (первая публикация в 1896 г. на немецком языке в журнале *Die Neue Zeit*, Штутгарт, русский перевод в 1906 г.).

Важно запомнить!

Главная идея Ф. Энгельса заключается в том, что «труд создал самого человека».

Как это произошло? Откуда взялся сам труд? Ф. Энгельс приводит аргумент о развитии прямохождения у человекообразных обезьян, вследствие чего освободилась рука, которая и стала главным органом труда. С помощью свободной руки человек стал использовать орудия труда, а потом и изготавливать их. Эти отличия стали наследоваться, поскольку так человек более эффективно приспосабливался к изменяющейся окружающей среде. Развитие трудовых процессов, как считал Ф. Энгельс, стало способствовать созданию более тесной социальной организации и поставило вопрос о необходимости коммуникации — так возникла в процессе коллективного труда речь. Затем в процессе труда развивался мозг (увеличивался объем и усложнялась его структура) — так развивались мышление и чувства человека. Кроме того, Ф. Энгельс особо выделяет в процессе антропогенеза использование огня и переход к употреблению мясной пищи. В итоге трудящийся человек стал возвышаться над царством природы, и это означает, что он не приспосабливается, а преобразует природу, господствует над ней как центр вселенной. Очень важно и то, что человек сумел в процессе общественного труда преобразовать свою собственную природу.

Таковы основные идеи Ф. Энгельса. Как видно, указанная статья вполне логична и очень неплоха для своего времени, хотя основная аргументация в духе позитивизма и материализма носит характер биологического детерминизма. Первоначальный толчок — прямохождение. При этом Ф. Энгельс не указывает, почему оно вдруг возникло: то ли повлияло изменение климата и переход обитания человекообразных обезьян из зоны лесов в зону саванн, или обитание в саванне потребовало наблюдения за хищниками, и так возникло передвижение на двух ногах — бипедия. Кроме того, есть гипотеза, что все приматы скорее произошли от прямоходящих предков².

Прямохождение привело к освобождению руки, рука стала органом труда, руками стали изготавливать орудия труда. Эти признаки наслед-

¹ Энгельс Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // Маркс К., Энгельс Ф. Избр. произведения : в 3 т. М. : Политиздат, 1985. Т. 3.

² Zubov A. A. Дискуссионные вопросы теории антропогенеза // Этнографическое обозрение. 1996. № 6.

ственно закрепились, и появился процесс труда с новым субъектом, человеком вместо обезьяны. Уже потом возникла социальная организация (общество) и системы коммуникации (речь). Особенно удачно данную теорию антропогенеза подпитывали палеоантропологи с их исследованием прекрасно сохранившихся доисторических орудий труда, которые в том числе предназначались для изготовления орудий труда, что свидетельствовало о том, что только человек способен трудиться. Здесь дарвинизм у Ф. Энгельса сочетается с кантианством: с одной стороны, наследование закрепившихся признаков; с другой — антропоцентрическая картина мира, где человек — господин природы и мира и только ему присуще, в отличие от всего животного мира, свойство трудиться, только он мыслит, он преобразует, подчиняет и господствует.

Новая природа человека заключается в социальности. Человек выделяется из животного мира, его природные границы отступают, а культурная составляющая развивается, и он приобретает качество социальности. Таким образом, человек — не биологическое и даже не социобиологическое, а социальное существо.

Важно запомнить!

Труд — родовая сущность человека. Это значит, что в класс людей попадают только существа, способные трудиться.

Какие ошибки можно выявить у Ф. Энгельса на основе знания XXI в.? Пожалуй, их не так много. Во-первых, Ф. Энгельс следует Жану Батисту Пьеру Антуану де Моне Ламарку (1744—1829), точнее, так называемому «закону упражнения органов», логика которого такова: например, шея у жирафа длинная, так как он все время тянулся к кронам высоких деревьев, вот и вытянулся, такое изменение органа наследуется. Сейчас мы точно знаем, что приобретенные родителями признаки (фенотип) не наследуются потомством (генотип). Соответственно, никакие упражнения руки не приводили к закреплению именно этого органа в популяции, т.е. труд не становился наследуемой, инстинктивной деятельностью. Очень маловероятно и то, что при выборе брачного партнера самки отдавали предпочтение именно трудолюбивым самцам, скорее, как и сейчас, в фаворе были, наверное, высокие и с голубыми глазами. Эволюцией двигала случайная мутация генов на фоне дарвиновских законов естественного отбора.

Во-вторых, в XIX в. еще недостаточно была развита этология — наука о поведении животных, исследователи плохо знали повадки и поведение приматов. Незаразвита была и теория происхождения человека. Ф. Энгельс явно следовал Эрнесту Генриху Геккелю (1834—1919) и Карлу Фохту (1817—1895) в их предположении о существовании некоего промежуточного звена между обезьяной и человеком. Это звено — не говорящий обезьяночеловек, который и начал успешно трудиться, попутно превратив себя в человека. Сейчас мы точно знаем о том, что сходство ДНК шимпанзе и человека составляет 98%. Люди и некоторые приматы практически одинаковы биологически: если говорить о руке, то у нас одинаковая хватательная кисть с отставленным большим пальцем, о лице — одинаковое

число и строение зубов (резцов, коренных зубов, клыков), похожие вид глаз и строение носа, общие группы крови и болезни, и т.д. Приматы, как теперь точно известно, не только используют орудия в своей деятельности, но и изготавливают их (простой пример — расщепление палки для манипулирования ею при ловле термитов). Причем орудийная деятельность как инстинктивна (т.е. наследуется), так и приобретаема.

Специалист по приматологии Джейн Моррис Гудолл (р. 1934) подчеркивает¹, что шимпанзе, которые в детстве не были научены орудийной деятельности, потом плохо справляются с орудиями труда. В связи с этим изменилось отношение ученых-биологов к людям: от антропоцентризма кантианского типа не осталось и следа.

Мнение ученого

«...в нас нет ничего, что кардинально отличает нас от животных»².

Бесконечны примеры орудийной деятельности и в мире птиц, млекопитающих (слоны используют ветки как опахала для защиты от мух) и других животных. Даже грызуны вполне способны использовать орудия в виде мелких камней для выкапывания нор³. Кроме того, теперь известно, что животные могут в силу своих когнитивных способностей достигать цели с помощью орудий труда⁴. Удивительно, что у животных, и даже шимпанзе, нет специфического отношения к орудью труда. Например, изготовленная специально палка после выполнения операции теряет качество орудия и становится обычным предметом наряду с другими, орудие не хранится и не приобретает долговременного качества орудия труда. Человек же обозначает изготовленный предмет в качестве орудия труда и сохраняет его, т.е. придает ему специфическое значение и ценность.

Особо в статье Ф. Энгельса следует отметить то, что он совершенно справедливо обращает наше внимание на использование огня и приготовление пищи. Действительно, огонь — это особая стихия, сила природы, и вдруг эта сила природы служит человеку: сначала для защиты от животных, затем для обогрева и освещения, потом для приготовления пищи. Конечно, огонь воспринимается человеком как особая мифическая сила, люди наделяют его особыми магическими свойствами и признаками («*La psychanalyse du feu*»⁵). Во многих мифах древних народов огонь первоначально принадлежал богам и только потом был похищен у них человеком. Огонь служил и средством социализации: именно вокруг огня собиралась примитивная группа. По нашему мнению, использование огня не менее значимо в процессе антропогенеза, чем орудийная деятельность. Несомненно, что ни одно

¹ Гудолл Дж. Шимпанзе в природе: поведение. М.: Мир, 1992.

² Де Вааль Ф. Культура приматов: как шимпанзе стали людьми. URL: <http://ethology.ru/interview/?id=180>

³ Резникова Ж. И. Исследование орудийной деятельности как путь к интегральной оценке когнитивных возможностей животных // Журнал общей биологии. 2006. № 1.

⁴ Резникова Ж. И. Интеллект и язык животных и человека. Введение в когнитивную этологию. М.: Академкнига, 2005.

⁵ Башляр Г. Психоанализ огня. М.: Прогресс, 1993.

животное не способно подчинить себе природную стихию, тем более такую грозную, как огонь. Использование огня по данным археологии начинается не раньше 1,5 млн лет назад (раскопки в Часованьи, возле озера Баринго в Кении). Однако скорее всего в то далекое время лишь немногие древние люди использовали огонь. В Европе археологические данные свидетельствуют о том, что человек прямоходящий (*homo erectus*) использовал огонь постоянно гораздо позднее, только последние 300 тыс. лет¹.

Изначально огонь мог быть взят древними людьми в момент случайных лесных пожаров, но есть свидетельства о том, что огонь искусственно добывался трением и высеканием. Таким образом, налицо начала знания и умения: техника по добыче и сохранению огня передавалась из поколения в поколение. Это существенное отличие от инстинктивной трудовой деятельности, присущей как животным, так и человеку. Использование огня как особый вид трудовой деятельности противопоставлено инстинктивной природе человека, ведь все животные инстинктивно боятся огня, а человек сумел побороть этот животный страх перед грозной стихией.

Интересные факты

Некоторые антропологи считают, что именно приготовление пищи на огне способствовало становлению человека разумного (*homo sapiens*). Клод Леви-Стросс недвусмысленно заявлял, что «человечество начинается с кухни». Приготовление пищи на открытом огне (с помощью шампура или вертела) или на нагретых камнях — это настоящий человеческий труд, сложный и многогранный. Он предполагает сознательное, закрепленное в традиции или обычае использование природной силы для удовлетворения одной из самых важных потребностей человека — потребности в питании.

С помощью огня человек смог использовать в качестве основы питания белковую пищу, ведь в сыром виде мясо в человеческом желудке не переваривается. Это, во-первых, расширило пищевой горизонт древнего человека, он получил большую степень свободы, теперь его выживание зависело не только от собирательства растений, орехов, клубней и корней, но и от охоты; во-вторых, белковая пища доставляла больше энергии, что давало возможность активной деятельности (в том числе освоение территорий с неблагоприятным климатом); в-третьих, белковая пища предоставляет необходимые вещества и микроэлементы, что было крайне необходимо для развития мозга. Так потребление мясной пищи, наряду с растительной, при помощи огня способствовало развитию человека и его трудовых функций.

Значение речи в развитии труда

Одним из самых важных условий развития трудовой деятельности является речь. В первой половине XX в. ученые стали больше говорить о «животнообразном характере труда», о том, что человек, как и все приматы, использует и даже изготавливает орудия труда, которые служат для удовлетворения человеческих потребностей, но все же необходимы

¹ Roebroeks W., Villa P. On the earliest evidence for habitual use of fire in Europe // PNAS 2011. 14 March. URL: <http://antropogenez.ru/single-news/article/70/>.

некоторые другие условия, которые позволяют этот инстинктивный труд преобразовать в настоящую человеческую трудовую деятельность. Очень интересная теория была разработана российским историком Б. Ф. Поршневым, который доказывал, что главным отличием человека от других антропоидов является вторая сигнальная система, т.е. речь (в терминологии И. П. Павлова).

Мнение ученого

Ныне палеоантропологии вполне достоверно известно, что у всех представителей семейства троплодитов, даже самых высших, т.е. палеоантропов (неандертальцев в широком смысле), не говоря о нижестоящих формах, в архитектонике мозга отсутствовали все верхние префронтальные формации коры головного мозга, а также те зоны височной и теменной областей, которые осуществляют второсигнальное управление и деятельностью, и восприятием, и всеми вообще функциями организма человека. Они присущи только и исключительно *homo sapiens*, что и служит по анатомо-морфологической и функциональной линии основанием для его радикального обособления в классификации видов на таксономическом уровне семейства¹.

Оксфордские генетики в 2001 г. подтвердили гипотезу Б. Ф. Поршнева: ген FOXP-2, отвечающий за речь человека, отличается от аналогичного у горилл, шимпанзе и орангутангов. Именно развитая речь как система коммуникации отличает человека от других существ, и антропоидов в том числе. В чем отличие речи человека? Все животные так или иначе общаются, но речь человека, в отличие от знаковой системы коммуникаций животных, гораздо более развита, ее главное отличие — богатство знаков, синонимичность, когда для означаемого находится несколько означающих.

Важно знать!

Труд, согласно Б. Ф. Поршневу, был исключительно социальной деятельностью и не мог развиваться вне системы коммуникаций, поэтому речь является главным условием развития трудовой деятельности.

Речь также способствовала развитию сознания, с ее помощью человек начал рационально мыслить, слова и предложения стали единицами мышления (уже трехлетние дети способны создавать предложения из трех слов). Поразительна способность человека, в отличие от приматов, оперировать одновременно несколькими задачами: у шимпанзе коэффициент многозадачности в памяти (short-term working memory capacity) ST-WMC = 2; у человека ST-WMC = 7.

Социогенез труда

С точки зрения социологии самым важным фактором развития трудовой деятельности является собственно социальная организация древних людей. Человек принадлежит к социальным животным, его первоначальная социализация отличалась от социальности приматов несущественно.

¹ Поршнев Б. Ф. О начале человеческой истории (проблемы палеопсихологии). М. : Мысль, 1974. С. 64. URL: <http://lib.ru/HISTORY/PORSHNEW/paleopsy.txt>.

В XIX в. социологию предлагали строить на основе *зоосоциологии* — общей науки о поведении животных (Альфред Виктор Эспинас, 1844—1922), но теперь известно, что социальная жизнь человека отличается от существования коллективных животных и приматов в том числе.

Интересные факты

Вот некоторые отличия: в обществах людей половой диморфизм (различие мужских и женских особей) не развит, разница в размере около 10%, что существенно отличается, например, от горилл, где самки намного меньше самцов. У животных с развитым половым диморфизмом скорее наблюдается полигиния — гаремная структура социальной жизни (опять у горилл), а с неразвитым — моногамия. Однако для людей характерна скорее не пожизненная, а сериальная моногамия, которая до сих пор широко распространена в существующих и ныне примитивных племенах. Она означает, что полигиния распространена очень ограничено (не более 5% мужчин имеют более одной жены); обычная ситуация — один мужчина, одна женщина в семье; но пожизненная моногамия характерна не более чем для 20% пар, развод так же легок, как и в современном обществе; большинство меняют партнеров один-два раза за жизнь¹.

Разве не подобный тип семьи у современного человека? Среди такой сериальной моногамной семьи возникло устойчивое разделение труда на мужской и женский: мужчины занимались охотой, женщины собирательством и приготовлением пищи (в связи с этим роль женщины существенно возросла). По причине того, что только в обществе людей женщина способна вступать в половые отношения без сезонного ограничения (и помимо этого овуляция в отличие от приматов скрыта), конкуренция среди мужчин за женщин не так сильно развита, как в сообществах приматов. Это приводит к установлению неагрессивных отношений между мужчинами в группе. Между мужчиной и женщиной в семье создаются прочные связи, доверительные отношения, связанные общей заботой о потомстве. В обществе людей у женщин самая длительная продолжительность беременности по сравнению с приматами и, что более важно, продолжительный период филогенеза. Ребенок человека — самое неподготовленное для жизни существо при рождении, детеныши приматов гораздо более развиты при рождении и приспособлены к жизни. Период филогенеза предполагает социализацию (обучение социальным нормам поведения) и передачу знаний посредством воспитания.

Современная социология настаивает на том, что у человека нет инстинктов, что они «потерялись» в ходе социальной эволюции. Дело в том, что инстинктом (в отличие от рефлекса) называется сложная система поведения, передаваемая по наследству (например, инстинкт материнства), и эта система очень ослаблена при рождении ребенка. Все сложные модели поведения (например, материнство, которое обуславливает то, что девочке сразу дают в качестве игрушки куклу; самосохранение; труд и т.д.) передаются человеку посредством воспитания и обучения.

Однако принципиально значимое отличие социальной организации жизни людей от социальной организации жизни животных (например, при-

¹ Бутовская М. Л. Антропология пола. М.: Век 2, 2013.

матов) в том, что *животные — социальные существа, а люди — ультрасоциальные*. Как и в случае с речью, животные обладают системой коммуникации, языком, но он однозначен и прост, а люди владеют синонимичной разветвленной знаковой системой. Так и в случае социальной организации — люди научились так гибко трансформировать и развивать виды и типы социальных отношений, что никакой группе приматов за ними не угнаться. В примитивной социальной группе могут быть как «демократические», так и «деспотические» модели организации; те или другие формы семьи (моногамия, сериальная моногамия, полигиния, полиандрия); вырабатывается огромное количество культурных форм деятельности, обычаев и традиций. Все это делает социальную организацию человека очень гибкой, адаптивной, способной эффективно приспособиться к любым изменениям внешней среды. Талкотт Парсонс (1902—1979) в определении общества в отличие от всех других типов сообществ и социальных групп называл фактор наивысшей адаптивности как основной и системоформирующий. Такая социальная организация сама выступает производительной силой, даже без всяких орудий труда. Например, охота зависит не только от орудий (копья или лука со стрелами), но прежде всего — от слаженной и четкой работы социального организма.

Сделаем краткие выводы. Истоки возникновения трудовой деятельности человека связаны не только и не столько с орудийной деятельностью. Труд человека в отличие от животногообразного, инстинктивного труда возникает при условии достаточно сложной социальной организации, при которой происходят передача навыков и обучение видам труда от одного поколения к другому; сама социальная организация и есть главная производительная сила в первобытном обществе; труд как достаточно сложная целесообразная деятельность предполагает в качестве своих источников наличие системы рационального мышления и развитой коммуникативной системы (речи). Наконец, человеческий труд возникает тогда, когда человек начинает не просто приспособляться к условиям изменчивой окружающей среды, а самостоятельно формировать собственную окружающую среду, менять природу, в том числе и свою.

3.2. Труд примитивных обществ

Виды труда в примитивном обществе сложны и разнообразны: собирательство, охота, рыболовство, изготовление орудий труда, строительство временных жилищ, а также очагов в них, возведение религиозных сооружений, изготовление украшений, домашнее хозяйство (приготовление пищи и создание средств для хранения продуктов) и т.д. В обществах людей в отличие от общества человекообразных существ (палеантропов, архантропов, неандертальцев и др.) совершенствуются и усложняются орудия труда и орудийная деятельность. Вместо камня, простой палки или дубинки у кроманьонцев появляется технология соединения палки и камня: с помощью растений или жил животных привязывается камень к палке (потом появляется сложная техника плетения и вязания узлов). Так создается главный символ и орудие каменного века — каменный топор, с помощью

которого не только «удлиняется» рука, но и многократно увеличивается сила удара. Наступает эпоха изготовления орудий из рога и кости, начинают делать посуду и утварь из дерева. Так постепенно распространяются специализированные орудия.

Первые сообщества людей

Прежде чем перейти к описанию отдельных видов труда, нужно определиться, что мы называем примитивными обществами. Ни в коем случае слово «примитивные» не означает недоразвитые или в каком-либо смысле ущербные общества.

Важно запомнить!

Примитивные общества понимаются нами как первобытные, исторически первые существовавшие общества. Примитивные не значит простые, структура этих обществ и отношения в них достаточно сложные.

Возникает вопрос о том, с какого времени существуют примитивные общества. Римский философ Лукреций Кар (99 г. до н.э. — 55 г. до н.э.) в работе «О природе вещей» предложил первобытную эпоху делить именно по трудовому принципу, точнее, по материалу орудий труда — каменный век, бронзовый век, железный век. Вслед за ним эпоху первобытного общества продолжают делить на палеолит, мезолит, неолит. Согласно такой классификации примитивные общества относятся к палеолиту и мезолиту. Американский этнограф XIX в. Льюис Генри Морган (1818—1881) в книге «Древнее общество или исследование линий человеческого прогресса от дикости через варварство к цивилизации» (1877) выделял в истории человечества первую стадию как «дикость».

Мнение ученого

На стадии дикости уже существует членораздельная речь (низшая ступень дикости), затем появляется использование огня (средняя ступень дикости) и, наконец, использование лука и стрел (высшая ступень дикости). «Варварство» уже означает переход от охоты и собирательства как основных видов труда к земледелию и скотоводству. На этой стадии появляются гончарное искусство и изготовление железа.

По времени эпоха дикости начинается от доисторических времен (в эпоху палеолита) и должна заканчиваться мезолитом (10 тыс. лет назад). Однако эпоха палеолита (2,4 млн лет — 10 тыс. лет назад) очень обширна, в ней существуют разные виды человекообразных существ, которые гораздо ближе к приматам, чем к людям. Примерно 40 тыс. лет назад остались только два вида: неандертальцы и *homo sapiens* (возможно, существовал еще один или два вида). По внешнему виду эти люди очень похожи на современного человека, у них существовала развитая культура, их социальная организация напоминает социальную организацию современных примитивных племен, хотя можно только с известной степенью вероятности реконструировать их социальную жизнь. Все же историю примитивных обществ смело можно начинать с указанного периода.

Виды примитивного труда

Главным источником добывания пищи, как и ранее, служило *собира-тельство*. Половина рациона первобытных людей — это пригодные в пищу листья растений, плоды, злаки, корни, клубни, орехи, насекомые, пресмы-кающиеся и т.д. Это очень близкий к инстинктивному вид человеческого труда, практически как кормление у животных. Однако отличие развитого собирательства от кормления в том, что сначала все, что собирается, пере-носится на временную стоянку, затем делится по особым правилам, при-готавливается и только потом подлежит непосредственному потреблению.

Интересный факт

Кочевые кубу (сами они называют себя «оранг-дарат», люди суши) на Суматре весь день передвигаются по своей территории в поисках еды, и все, что можно упо-треблять в пищу, сразу же в сыром виде съедается, а вот то, что требует термиче-ской обработки, переносится на временную стоянку и там готовится, рас-пределяется и потребляется. Похоже, что никаких запасов они не делают. Охота на средних и тем более крупных животных — редкость, поэтому нет разделения труда. Мужчины, женщины и дети (способные сами передвигаться) заняты соби-рательством, которое как вид труда предполагает большой запас знаний о расте-ниях, травах, плодах, климате и путях передвижения. Кубу, например, знали все деревья с плодами дуриана на своей территории. Маршруты движения зависят от цикла вегетации растений, но также предполагают цикл восстановления расте-ний, так что возвращаться на определенный участок возможно только через опре-деленное длительное время.

Специфических орудий труда, даже каменных, у кубу нет, только деревянные. Им известно копьё, а лук и стрелы — нет. Огонь кубу добывают трением или высека-нием. Главной производительной силой является общинная организация труда, кубу могут выжить только группой. Социальная организация кочевой жизни кубу пред-полагает существование малочисленных групп (10—20 человек), большие группы не могут прокормиться вместе собирательством. Такая локальная община состоит из родственников или тех, кто причислен к ним. Молодежь может отделиться и соз-дать свою собственную группу. Общение между группами крайне редкое, но каждая группа обладает неким тотемным правом на свою территорию. Обычно одна община не заходит на территорию другой, хотя на непродолжительное время такой «визит в гости» все-таки возможен. Однако он таит в себе источник потенциальной опасно-сти. Интересно, что в зависимости от сезона группа может разделяться на отдельные семьи, которые ведут хозяйство самостоятельно. Структура семьи сериально моно-гамная, редко встречается полигиния.

«...В зависимости от экологических условий и хозяйственных потребностей общины то распадаются на отдельные семьи, то вновь объединяются в более крупные коллективы. Пульсация социального организма — наиболее характерная черта обще-ственной жизни кубу и других охотников и собирателей»¹. В рамках семьи ведется «домашнее» хозяйство, хотя дома нет, а есть только временные стоянки. Однако для кубу необходим особый вид труда: по сооружению временных жилищ (шалаши, навесы, устройство мест для сна на деревьях); по изготовлению одежды, по пригото-влению пищи (интересно, что ничего никогда не готовится впрок, новый день — новая пища); по изготовлению орудий труда (например, плетут прочные канаты из ротанга). Собирачество занимает почти все дневное время кубу, в принципе для обществ собирателей действует закон питания, сформулированный П. Сорокиным в книге

¹ Кабо В. Первобытная доземледельческая община. М. : Наука, 1986.

«Голод как фактор» (1922): чем менее развито общество, тем больше времени уходит на добычу пропитания. Собирательство не обеспечивает хорошего здоровья: средняя продолжительность жизни кубу — 30 лет, в 10 лет девочки готовы стать невестами, после 20 лет наступает старость. У кубу нет особых развитых религиозных представлений, обрядов (в том числе и погребения), похоже, сверхъестественный мир их не очень волнует.

Другой вид труда в примитивном обществе — *охота*. Она обеспечивала людей ценной белковой пищей. Однако в отличие от собирательства охота, как индивидуальная, так и коллективная, — более сложная социальная и техническая и, самое главное, не всегда удачная деятельность. В связи с этим большую часть пропитания в примитивном обществе добывали собирательством, зато охота всегда означала ценные трофеи (говорят, что если у бушмена есть мясо, значит наступило счастье — счастье есть). У древних людей существовали несколько видов охоты: индивидуальная с помощью орудий (лука и стрел, копья, бумеранга, силков) на животных среднего размера; загонная — на крупных животных. Орудия охоты не могли пробить толстую шкуру таких животных, как бык, кабан, слон, поэтому охотники гнали жертву или к обрыву, или в яму, а потом только добывали животное (очень скоро стали делать специальные ямы-ловушки).

Интересный факт

Охотники должны обладать достаточными знаниями о повадках животных, об ареалах их обитания, о средствах охоты (например, африканские бушмены используют всегда отравленные стрелы, а яд добывают из размолотых особых личинок жуков). Для помощи на охоте бушмены приручают собак. В охотничьих обществах бушменов наблюдается развитое разделение труда: женщины не могут в силу ухода за детьми и постоянной беременности в течение всей жизни заниматься охотой, поэтому их вид труда — собирательство и «домашнее» хозяйство. Среди последнего главное — приготовление еды (особое лакомство — жареная саранча, дикий мед, личинки муравьев, или «бушменский рис»), а также уход за домашними животными, изготовление одежды и украшений, фляг для воды из страусиных яиц.

Мужчины преимущественно занимаются охотой, но также могут переключиться на собирательство. Социальная структура общества бушменов, так же, как и собирателей, связана с локальными группами, которые состоят из нескольких семей, но выше по численности, чем собиратели (50—100 человек). Отношения более или менее равные, в качестве вождя выступает старейшина, но никакого социального различия или имущественного неравенства между людьми нет. Главным социально-экономическим отношением у бушменов является реципрокность — взаимная помощь и поддержка, хотя стариков, оставшихся без сил и уже не способных передвигаться, оставляют умирать одних. Таковы суровые законы кочевого образа жизни. Однако в то же время просто поразительна выносливость и выживаемость бушменов, они, кажется, не знают боли. Ранения (от которых белый человек уже давно умер бы) им не доставляют особого беспокойства, они знают множество лечебных трав и целебных растений. У племен охотников более развита культура: существуют религиозные представления (тотемизм), в племенах есть шаманы (*rainmakers*), которые общаются с потусторонним миром, но их главная функция — «вызывать дождь»; бушмены очень опасаются мертвых (нельзя ни в коем случае называть имя умерших, поскольку они будут из потустороннего мира мстить тем, кто остался жить — такое поверие

существует у многих примитивных народов, в частности, у австралийских аборигенов). Левая рука почему-то объявлена у бушменов нечистой, ею нельзя брать пищу и другие предметы (сравните с нашим обычаем здороваться почему-то только правой рукой). Культура бушменов предполагает изобразительное искусство, ведь охота зависит от удачи, для привлечения которой необходимы заклинания; так появились наскальные рисунки животных. В устной культуре передаются сказки и мифы, бушмены часто поют песни; музыкальным инструментом является обычный лук с приделанным резонатором из тыквы; изготавливаются украшения, бусы, браслеты, серьги. Существуют и начала научного знания: арифметику бушмены практически освоили, знают счет до трех.

Искусство способствует и производству, ведь изготовление орудий труда требует высокой степени терпения: здесь необходима не импульсивность и быстрота, как на охоте, а сосредоточенность, усидчивость, монотонность, что весьма трудно для примитивного человека. В связи с этим трудовые навыки связываются с ритмом, задаваемым танцами и песнями. Карл Вильгельм Бюхер (1847—1930) в книге «Работа и ритм» весьма подробно описал этот процесс¹. Сам характер производства средств труда носил магический характер, добыча огня воспринималась как результат, связанный с действием сверхъестественных сил, а не самого человека. В экономических отношениях обществ охотников есть место и обмену: это дарообмен между племенами для установления мирных отношений; «немой» обмен с представителями оседлых земледельческих племен (бушмены под влиянием белых пристрастились к алкоголю, для полного опьянения им достаточно 100 граммов, ведь у них нет гена, отвечающего за расщепление алкоголя). Однако в целом общественного разделения труда среди охотников и собирателей нет. Обмен не является необходимой структурой хозяйственной жизни.

Наряду с охотой в примитивных обществах распространено *рыболовство* как особый вид трудовой деятельности. В принципе рыболовство — это тоже охота, только под водой. Сначала рыболовство (речь идет не только о рыбе, но и в целом о дарах моря) выступало пассивным собирательством. Во времена отливов собирали рыбу с отмели или из ям, крабов, ракушки, мидии, креветки, водоросли и пр. Даже для первобытного человека 165 тыс. лет назад морепродукты были важной составляющей белковой пищи еще до изобретения охоты. Первой «рыболовной снастью» был простой камень, который бросали в рыбу, которую также ловили и просто голыми руками. Особенно активный характер добывание рыбы приобрело 40 тыс. лет назад, когда стали использоваться заостренное копьё (острога) и лук со стрелами для добычи рыбы (раскопки в Австралии обнаружили кости рыбы на стоянках первобытного человека 42 тыс. лет назад). Революция в рыболовстве произошла тогда, когда человек изобрел способ передвижения по воде (плот, лодка, которая могла быть выдолблена из ствола дерева либо связана из тростника).

¹ Бюхер К. Работа и ритм: рабочие песни, их происхождение, эстетическое и экономическое значение. М. : Книга по требованию, 2013.

Раскопки стоянок, существовавших 12 тыс. лет назад, подтверждают, что тогда уже были весла, а значит, и лодки. В качестве лески использовались жилы, а в качестве крючка — когти птиц или специально отколотые кусочки раковин, потом стали делать деревянные крючки по технологии пропаренного дерева. Первоначально леску жилу наматывали на палец, но потом появилось и удилище. Кроме того, распространена была и сейчас используется примитивными племенами добыча рыбы с помощью специальных ядов. Вместо сети использовали загородки при морском отливе, а также специальные запруды. Сети, похожие на современные, стали плести из конского волоса только после приручения лошади, хотя у североамериканских индейцев известны сети, плетеные из стеблей крапивы. После освоения бронзы, уже 2 тыс. лет назад, появилась блесна (по форме в точности такая же, как современная), а значит, известен был и подводный лов. Однако только у некоторых первобытных племен рыболовство становилось основной формой хозяйственной деятельности (особенно у индейцев Северной Америки на реках, изобиловавших лососевыми).

Как правило, рыболовство сочетается и с охотой, и с собирательством. Причем если зимой господствует охота, то летом переключаются на рыболовство, которое добавляет еще одну степень свободы в обеспечении продовольственной безопасности в экономической жизни примитивных обществ. Еще одним важным фактором является то, что рыболовство не требует такого активного передвижения, как охота, поэтому оно в древности становится также и женским занятием. Рыболовство в некоторой мере способствует появлению временной оседлости в кочевом мире первобытных народов, ведь люди приспосабливаются к ловле рыбы на конкретном водоеме, рядом с которым возникают долговременные стоянки¹.

Разведение рыбы — рыбоводство — появилось гораздо позже. Известно, что в Китае 4 тыс. лет назад уже разводили рыбу, но расцвет аквакультуры приходится на период Древнего Рима.

Еще одним важным видом труда примитивных обществ является *строительство* временных сооружений. В эпоху палеолита преобладающим был один тип постройки временного жилища — округлой формы шалаш², а также землянки и полуземлянки. Иногда шалаши соединялись в одну «анфиладную» линию с общими входами-выходами («длинные дома»). Использовались древесно-растительные материалы, а также шкуры и кости животных. В эпоху неолита появились каменные постройки, но тоже преимущественно округлой формы, весьма маленькие по размеру. Очень часто жилища включали в себя очаги для отопления и приготовления пищи. Жилище играло роль не только временного убежища для человека, но и маркировало территорию локальной общины. Оно свидетельствовало о «праве собственности» на землю. Кроме того, мегалитические сооружения выполняли религиозные функции (самое известное сохранившееся

¹ Буров Г. М. Рыбная ловля в эпоху мезолита на Европейском Севере России. URL: <http://histfishing.ru/biblio/tema/2-thestoneage/200-burov-gm-rybnaya-lovlya-v-epoxu-mezolita-na-evropejskom-severe-rossii>.

² Флиер А. Я. Древнейшие истоки локальности архитектурных форм // Архитектурное наследие. 1991. № 39.

мегалитическое сооружение — Стоунхендж в Англии, XXV—XXII вв. до н.э.). Строились не только жилища, но и дороги, представлявшие собой, конечно, не знаменитые римские дороги, а всего лишь гати на болотах и мосты — поваленные деревья для переправы на другую сторону.

Развитие потенциала труда

Как происходит дальнейшая трансформация труда охотников и собирателей? Ведь это самая длительная стадия трудовой деятельности людей в истории человечества. Что послужило стимулом для изменения видов труда в сторону земледелия и скотоводства? Здесь нужно понимать, что некоторые общества так и остались обществами охотников и собирателей (особенно те, которые не имели тесных контактов с европейцами, например, австралийские аборигены, африканские бушмены, кубу в Индонезии и др.). В связи с этим для трансформации присваивающего хозяйства в производящее, видимо, требуются некоторые особые условия климатического, географического, технического, экономического, демографического и социального характера.

Технически трансформация видов труда объясняется так: собирательство развивалось по пути специализированного собирательства, когда так называемые *собиратели урожая* выделяют один или несколько видов растений для питания. Когда специализируются на собирательстве монорастения, случайно или специально может произойти высаживание семян в землю, что дает возможность понять цикличность жизни растения (например, дикая кукуруза или рис). Сначала высаживание растений только сопровождает специализированное собирательство, но потом баланс смещается в пользу земледелия. Так из специализированного собирательства возникает экономическая культура — земледелие. Примерно так же из загонной охоты или охоты за стадом возникает скотоводство. Технически это проще, чем земледелие, которое требует оседлости; скотоводство не требует изменения привычного кочевого образа жизни.

Интересный факт

Соседствующие с бушменами готтентоты занимались уже не охотой, а скотоводством. Их группы насчитывали гораздо больше членов — до 300—400 человек. Во главе каждого племени стоял вождь, которому приписывались сверхъестественные качества и власть которого была абсолютна и беспрекословна. Также у скотоводов развивалось начальное имущественное неравенство. Жили они на временных стоянках в круглых плетеных хижинах, крытых шкурами и расположенных по кругу, а внутрь этого круга загоняли скот (такой тип поселения голландцы называли краалями). Наряду с крупным рогатым скотом держали овец и коз. Уход за скотом был обязанностью мужчин, а домашнее хозяйство, в том числе и строительство хижин, — женщин. Каждая семья владела определенными животными. Так появляется собственность (именно как капитал; от лат. *caput, capitis* — голова; скот считается по головам, приносит приплод, т.е. прибыль для скотовода). Каждое животное знают по имени. Часто скот клеймят и украшают. Некоторые семьи владеют тысячей животных, а другие — всего несколькими (у племени масаи в Кении бедностью считается стадо менее 20 голов). Семьи большие и практикуется полигиния, скотоводство позволяет прокормить гораздо большее число людей на той же территории, чем собирательство или охота. Чем больше

детей, тем больше работников и тем большее стадо можно содержать. Рацион питания у скотоводческих племен сильно меняется: господствует белковая пища, но не мясная, а молочный белок (кисломолочные продукты, знаменитый йогурт, как у тюркских племен), а также и животный — кровь животных. Кенийское племя каримойя обычно практикует такой способ: они выпускают до трех литров крови у буйвола в день, что практически безболезненно для животного. В скотоводческих племенах убивать скот запрещено, мясо добывается на охоте.

Если природа стабильно снабжает охотников и собирателей пропитанием, то у общества нет стимула изменяться. Такие общества могут сохраняться без изменения сколь угодно долго. Если населения становится больше, то войны между племенами разрешают эту проблему (так в состоянии устойчивого равновесия с природной средой существовали общества северо-американских индейцев до прихода белых завоевателей). Изменения возможны, если климатические условия препятствуют стабильной добыче пропитания, или, наоборот, благоприятствуют ей. Скорее всего для трансформации труда и жизни обществ охотников и собирателей значим второй вариант.

Важно понимать!

Земледельческие культуры возникают там, где местность особо богата дичью (у шумеров в долине Евфрата, у египтян в дельте Нила, у китайцев в долине Хуанхэ). Излишек прибавочного продукта ведет к тому, что у людей появляется больше свободного времени, развивается культура, искусство, рациональное мышление. Остается продукт для содержания непроизводительных слоев общества. Усложняется социальная структура, растет размер общины. Э. Дюркгейм называл этот процесс увеличивающейся физической плотностью населения.

С точки зрения Э. Дюркгейма сегментарная структура (общество, состоящее из одинаковых сегментов) начинает разрушаться, возникает дифференциация общественного организма. Механическая солидарность примитивной группы трансформируется в органическую: общество уже может позволить некоторым членам заниматься другими видами труда (не только собирательством, но и выращиванием растений; не только охотой, но и скотоводством). Меняются религиозные формы сознания: вместе с анимизмом, тотемизмом, шаманизмом постепенно появляется политеизм. Все эти изменения постепенно создают возможность трансформации образа жизни: кочевой образ жизни сменяет оседлость, варварство — цивилизация, история примитивных обществ заканчивается, и наступает время древней истории, античности, но это уже более всего другая история.

3.3. Труд древних цивилизаций

Древний мир, или античная цивилизация (в широком смысле — весь Древний мир, в узком — только Древняя Греция и Рим), начинает свое победное шествие в эпоху неолита, примерно 10 тыс. лет назад. Именно тогда происходит революционное преобразование кочевых обществ охот-

ников и собирателей в оседлые общества земледельцев. Новые виды труда обеспечили взлет производительности труда и рост прибавочного продукта настолько, что произошла демографическая революция, население стало устойчиво расти. Появились новые формы поселения — деревни (сначала родовые, потом соседские поселения) и города (самые древние города на одном месте — Иерихон в Израиле, 8 тыс. лет до н.э.; Библ в Сирии, 4 тыс. лет до н.э.); новые формы социальных институтов — вместо родовой общины государство, собственность, патриархальная семья; новые формы социальной организации труда — рабство; различные формы разделения труда и профессий. Успехи античной цивилизации просто поразительны и даже невероятны, если общества охотников и собирателей нам весьма далеки, то города Древнего Рима с их рынками и магазинами, дорогами, мощеными улицами с освещением, водопроводом и другими достижениями цивилизации — почти наши современники. Однако в эпоху Римской республики уже существовали цивилизации, которые считались древностью: Древний Египет и цивилизация шумеров.

Разделение труда в шумерской культуре

Примерно 12 тыс. лет назад в передней и малой Азии появились первые земледельческие племена (натуфийская культура), которые стали собирать (жать) дикий ячмень с помощью специальных костяных ножей с острым каменным лезвием. В связи с тем, что зерно надо было освободить от шелухи, начали использоваться терки и каменные ступки. Ячмень вошел в культуру потребления, его научились быстро выращивать; первоначально использовали палки для копания, чтобы посадить зерно, потом пришла «добрая помощница земледельцев» мотыга, но настоящим открытием, продвинувшим культуру земледелия, стало ирригационное земледелие в долинах рек (6 тыс. лет назад¹).

Мы не знаем, какой народ был первым в освоении ирригационного земледелия, но шумеры были первыми (3—4 тыс. лет назад), кто изобрел письменность (клинопись на глиняных табличках), поэтому они известны как исторически первый народ, освоивший культуру земледелия. По крайней мере, шумеры изобрели первый известный земледельческий календарь² и, кроме того, оставили множество открытий, главными из которых являются колесо для повозок и парус для лодок.

В Месопотамии (Междуречье) земля изобиловала дичью и была благодаря разливам рек весьма легкой для обработки и очень плодородной. Соединение этих факторов способствовало развитию культуры земледелия совместно с культурой охоты и собирательства (переход к земледелию был плавным и продолжительным по времени). Заливные поля шумеров требовали постоянного поддержания уровня воды в искусственно созданных каналах, а доставка воды требовала слаженной работы всей системы. Так возникла социальная система ирригационного земледелия — первые

¹ Массон В. М. Первые земледельцы Месопотамии (к проблеме происхождения) // Вестник древней истории. 1971. № 3. С. 3—14.

² Крамер С. История начинается в Шумере. М.: Наука, 1965.

государства с централизованной властью (первоначально это были города-государства Ур и Киш, потом объединившиеся в империю).

Вместе с земледелием сразу же появилось *животноводство*. Шумеры приручили диких коз и овец, что удивительно, потому что охотники сумели из животных приручить только собаку. Из козьего молока делали сыр и творог; масло, которое научились топить на огне, хранили в уже известных глиняных горшках, а из мяса вкусной считалась баранина, но мясо шумеры ели только по праздникам. У шумеров сложилось первое в истории общественное разделение труда: труд земледельцев отделился от труда скотоводов. Вот как в древней шумерской песне отражается это разделение и даже конкуренция труда:

Чем землепашец меня превосходит?
Если он даст мне муки своей черной —
Дам землепашцу овец своих черных.
Если он даст мне муки своей белой —
Дам землепашцу овец своих белых.
Если он даст мне лучшего пива —
Дам землепашцу молока я густого.
Если он даст мне сладкого пива —
Дам землепашцу моей простокваши.
Если он даст мне цеженого пива —
Дам землепашцу молока я парного.
Если он даст мне легкого пива —
Молока землепашцу дам с целебной травойю.
Если он даст мне плодов своих сладких —
Дам землепашцу молоко итирида.
Если он даст мне хлебов своих вкусных —
Дам землепашцу сыров я сладчайших.
Если он даст мне мелкой фасоли —
Дам землепашцу я сыров своих мелких.
Больше, чем съест, больше, чем выпьет,
Масла дам я ему в избытке!
Молока дам я ему в избытке!
Чем землепашец меня превосходит?¹

Но это еще не все. Кроме земледелия и скотоводства шумеры освоили *садоводство* и *овощеводство*.

Интересный факт

Шумеры стали совершенными специалистами в области выращивания финиковых пальм и даже научились искусственно их опылять, собирали не только сладкие финики, из которых делали патоку, но из ствола пальмы делали и муку, и масло. Шумеры выращивали всем нам известные овощи: огурцы, лук, чеснок, чечевицу, бобы. Однако основа кухни шумеров простая: ячменные лепешки типа лаваша, которые выпекали на внутренних стенках круглой печки. Из ячменя шумеры научились делать пиво, которое стало основным напитком (вода в жарком климате долго не сохраняется, а пиво более устойчиво).

¹ Емельянов В. В. Древний Шумер. Очерки культуры. СПб. : Петербургское востоковедение, 2001.

«Сохранились таблички с нормами выдачи продуктов женщинам и детям, жившим и работавшим в специальном “лагере” при царском хозяйстве города Уммы в 2062 году до н.э. ... рабочие получали только зерновой ячмень — примерно от 8 до 32 литров на человека... в рациионе появи-лось еще и пиво: взрослым наливали по 16 литров в месяц, детям — по 8»¹. У шумеров впервые появилось *ремесло*: им были известны гончарный круг для изготовления глиняной посуды; технология обжига глины, в том числе и кирпичей для строительства домов (ни дерева, ни камня как строительного материала в Месопотамии просто не было); технология строительства арки и купола; формой храмов были зиккураты. Шумеры научились выплавлять медь из руды в IV тысячелетии до н.э. и бронзу — в III тысячелетии до н.э.

Поскольку шумерские города постоянно враждовали между собой, у них появились профессиональные воины. Так стал складываться *ратный труд*. Воины носили бронзовые шлемы и мечи, именно у них появились первые колесницы, в которые впрягали диких ослов (онагров). В начале III тысячелетия до н.э. в шумерском городе Уре, где была создана первая в мире школа, появились *учителя*. В школе готовили писцов, которые потом работали в храме или во дворце.

Появилась также профессия *ткача*. Одежду делали из шерсти и льна. Социальная организация хозяйства тоже усложнялась: единицей хозяйства стало семейное (родовое) хозяйство, которое интегрировалось в общинное хозяйство. Кроме того, возникли государственное и храмовое хозяйства.

Важно запомнить!

Поскольку земледелие — намного более эффективный способ хозяйствования по сравнению с охотой и собирательством, земледельческие общества стали способны прокормить на единице территории гораздо больше населения. Теперь военнопленных не убивали, а превращали в рабов. Так возникло социальное разделение труда — труд свободных и труд рабов. При этом технически их труд мог быть одинаковым.

У шумеров использовался рабский труд, но значение его не велико, особенно в сравнении с Грецией и Римом.

Итак, во времена шумеров, первой древней цивилизации, земледелие становится главным видом труда, что ведет к изменению образа жизни: кочевой образ жизни сменяется оседлым, появляются постоянные поселения — города с их культурой и развитым хозяйством. У шумеров возникает два общественных разделения труда: между земледелием и скотоводством и между земледелием и ремеслом; появляются профессии гончара, кузнеца, плотника, ткача, строителя, воина, писца, жреца (часто профессии наследуются). Обмен хотя и был развит, но в основном в натуральной форме, а главным отношением в городах-государствах шумеров и потом в империи стало перераспределение. Огромные запасы зерна на случай неурожая создавались в государственных закромах и храмовых хозяйствах.

¹ Ивick О. Еда Древнего мира. М. : Ломоносов, 2012. С. 31.

Социальная организация труда в древнеегипетском обществе

Не менее древней, чем шумерская, является культура Древнего Египта. Первоначально дельта Нила была заселена пастушескими племенами, у которых был развит родовой строй и господствовал культ предков. По мере опустынивания Северной Африки эти племена постепенно переходили к земледелию. В технике ирригационного земледелия ничего нового не появилось. Кроме ячменя египтяне выращивали пшеницу (полбу и эмер). Как и шумеры, они не изобрели мельницы и пользовались терками, но зато египтяне знали, что такое дрожжи, и в эпоху Нового царства выпекали до 30 сортов хлеба.

Египтяне в отличие от шумеров полюбили мясную пищу. Они выращивали огромных африканских быков «Иуа», которых раскармливали так, что животные уже не могли ходить. Кроме скотоводства источником мясной пищи была охота на газелей, антилоп и даже гиен. Ловили птиц, уток, гусей, но домашние курицы появились только во II тысячелетии до н.э. Египтяне научились работать с пчелами, деликатесом считался сладкий мед. Пили египтяне, как и шумеры, пиво, но освоили и виноделие. Кухонная утварь включала глиняную печь, различные железные жаровни и мангалы, казаны и котелки. Посуду делали глиняную и самую долговечную — каменную¹. Изготовление каменной посуды вручную, без токарных и других станков требовало упорного труда. Вместе с тем столовых приборов еще не было, ели в основном руками.

В области строительного ремесла египтяне добились совершенства: вместо шумерского глиняного кирпича они стали осваивать камнетесные работы. Все знают египетские пирамиды, в частности, ступенчатую пирамиду Джосера (ок. 2650 г. до н.э.), напоминающую шумерские зиккураты, пирамиду Хеопса (ок. 2560—2540 гг. до н.э.) и Хефрена (ок. 2540—2520 гг. до н.э.). Большие пирамиды в Гизе требовали на строительство гигантских затрат труда: 1 млрд человекочасов на каждую.

Интересный факт

Для бесперебойной работы по созданию Великой пирамиды Хуфу (Хеопса) был основан целый город строителей. Ее одновременно строили до 100 тыс. человек в течение 20 лет. В профессии строителей уже выделялись архитекторы, инженеры (поражает точность расчетов, ошибка в ориентировании граней пирамиды составляет 1/12 градуса), прорабы, бригадиры, камнетесы (вырубали блоки из горной породы бронзовыми стамесками; известно, что могли вырубить гранитный блок длиной 30 метров для стеллы или колонны и доставить его неповрежденным за тысячи километров), перевозчики и шлифовальщики камня. У плотников уже был весь арсенал известных сегодня плотницких инструментов (за исключением рубанка). В отдельную касту входили сборщики колесниц, в которых главной деталью были деревянные колеса со спицами.

Весь труд на строительстве был отлично организован: все рабочие делились на отряды, те в свою очередь на бригады по 10 человек, во главе каж-

¹ Котрелл Л. Во времена фараонов. М.: Наука, 1982. С. 239.

дой стоял бригадир. Строители считали себя свободными людьми, их социальный статус был относительно высоким.

В интеллектуальную элиту египетского общества входили также жрецы, писцы, управленцы (все царство было разделено на 42 региона со своим управленческим аппаратом). Ниже на социальной лестнице находились солдаты, ремесленники (гончары, ткачи, каменщики, плотники, кузнецы, скульпторы, художники, моряки, торговцы, ювелиры; парикмахеры, сапожники); еще ниже — крестьяне, пастухи и рыболовы; рабы в основном работали прислугой (могли иметь свою семью и собственность) и не играли существенной роли в общественном труде египтян.

Главным экономическим отношением было распределение. Обмен внутри страны в большей степени существовал в натуральном виде (деньги использовались только как сдача при натуральном обмене). Международный обмен развивался на основе морской торговли. Уже в III тысячелетии до н.э. египтяне научились строить суда из досок, соединенных кожаными ремнями, щели заделывали папирусом.

Социальная организация труда в Древнем Египте предполагала большое количество общественных работ. Крестьяне (феллахи) были заняты сельским хозяйством не больше половины года, все остальное время их использовали на работах для государственных целей. Земля в Египте принадлежала как общинам, так и храмам и фараону, но была известна и частная собственность. Такая социальная организация труда при вездесущем влиянии государства, перераспределении и общественных работах получила название *азиатского способа производства*, который, строго говоря, отличается от античного, не предполагавшего никакого ирригационного земледелия с центральной ролью государственной власти и управления. Античный способ производства был построен на хозяйстве отдельных семей (ойкосы и ойкономика) и общин, на денежном обмене и большом значении рабского труда.

Труд античной эпохи

Античная экономика открывается историей Крита (III тысячелетие до н.э. — 1200 г. до н.э.) и отличается от азиатского хозяйства ранних империй, прежде всего, отсутствием ирригационного земледелия, изобретением рынка и денег. Пастушеские племена Крита, практикующие земледелие на склонах гор, где выращивали не только ячмень, но и оливки и виноград, в силу своего островного положения вынуждены были осваивать море. Вскоре возникла минойская культура (известна ее иероглифическая письменность, фестский диск, который до сих пор не расшифрован) и ее торгово-морская экономика, соединявшая торговлей Египет и материковую Грецию.

Основным изобретением этого периода была критская барка — тип судна с высоким носом и низкими бортами. Морской торговле сопутствовали в то время пиратство и колонизация соседних островов. В целом захват добычи силой считался доблестью, это было военное предприятие (война воспринималась как обычное хозяйственное, а не политическое дело).

Среди городов Крита выделился Кносс, где до сих пор сохранились развалины дворца миносов; отличие этого сооружения от нашего пред-

ставления об архитектуре заключается в том, что самые богатые комнаты внизу, под землей, а вспомогательные — наверху. Впоследствии критская морская торговая экономика была унаследована греческими полисами, в том числе и Афинами, а от финикийцев греки заимствовали изобретение денежной экономики. Если первоначально афинская экономика была распределительной, то после Перикла для стимулирования рынка раздачи осуществлялись уже не в натуральной, а в денежной форме. В Афинах существовали рынки продовольственных, ремесленных товаров и рабов. Хотя преимущественно хозяйство было ойкосного типа, рынок также становился существенной чертой экономики. Производство теперь ориентировалось не на потребности, а на рыночный спрос. Кроме того, морская торговля на дальние расстояния давала возможность получить существенную прибыль из-за разницы цен.

Интересный факт

Наряду с земельной аристократией, обычными крестьянами и ремесленниками в Афинах возник новый класс торговцев и купцов, владевших движимой собственностью (корабли). Торговый класс (всегда одновременно и военный) занимался не только торговлей, но и колонизацией. Если в Вавилоне торговцы представляли только маргинальный класс, у греков в противовес старой земельной родовой аристократии была создана новая торговая аристократия — «новые люди».

Однако не только торговля способствовала развитию денежного капитала и частной собственности. Переход к культивированию винограда и оливок привел к тому, что производительность на этих участках прямо пропорционально зависела от количества и качества труда, поэтому старый общинный способ справедливого перераспределения земли по жребию был заменен принципом частной (пока еще родовой, а не индивидуальной) собственности на землю.

Аристофан, например, выделял пять классов античного общества: земледельцы, торговцы, ремесленники, метеки (переселенцы) и приезжие. В рамках ремесла у греков развивалась специализация (внутриотраслевое разделение труда). Популярной в Афинах стала профессия повара, которого нанимали на рынок поденно для приготовления праздничного обеда. Ремесло повара скоро начало считаться искусством (например, половину поросенка жарят, вторую варят, а желудок его начиняют дроздами, свиными матками, яичными желтками и т.д.). Возникает и специализация поваров: теперь одни готовят только рыбу, другие — колбасы, а третьи, как боги, умеют поджарить яичницу.

Развитие ремесла в греческих городах требовало дополнительной рабочей силы, которой становились приезжие и, конечно, рабы. Афинская экономика по-настоящему была основана на рабском труде как в больших земледельческих поместьях, так и в ремесленных мастерских. Первоначально раб, особенно обладавший умением и мастерством, стоил дорого, но чем больше имело место завоеваний, тем дешевле становились рабы. Вскоре последние стали всего лишь «говорящим орудием».

Важно запомнить!

Благодаря рабскому труду сложилась особая система отношения к труду: физический труд стал считаться уделом только рабов, а умственный приобрел высший характер. Так складывалось разделение умственного и физического труда.

Еще в большей степени основывалось на труде рабов римское общество. Соотношение свободных и рабов достигало в некоторые времена 2:1. При такой дешевизне человеческой рабочей силы не было стимула развивать технические средства. Исключением стала помпейская мельница, использовавшая силу тягловых животных, превращавшуюся во вращательное движение. Использовались также водяные мельницы для помола зерна. В области сельского хозяйства техническим шагом вперед было использование колесного плуга и гальской жатки, для производства вина и масла стали использовать винтовой пресс. В области строительства римляне заслужили славу самых искусных строителей мостов и акведуков (основное техническое нововведение — сводчатые пролеты), дорог, общественных сооружений (достаточно привести пример Колизея, некоторые храмы сохранились в неизменном виде до сих пор, например, Пантеон в Риме). До сих пор используется главное римское изобретение в строительстве — бетон, в который теперь для прочности добавляется металл.

Римская экономика уже была зависима как от разделения труда в городах, так и от международного разделения труда. Рим производил только вино и масло, а зерно поставляли африканские провинции, овощи — испанские, мясо — гальские. В городах жители каждый день отправлялись на рынок, например, к булочнику, ведь в домах не было печей для хлеба. В Риме функционировало несколько рынков: мясной рынок (*forum boarium*), овощной (*forum holitorium*), рыбный (*forum piscatorium*) и лакомый (*forum cuppedinis* — фрукты, мед, цветы).

Рим по числу своих горожан достигал немислимой цифры — около миллиона человек. Только постоянная и отлаженная система рынка могла его обеспечить всем необходимым. Однако рынок в Риме был механизмом, подчиненным распределению. Вся экономика Римской империи зависела от поставки на рынок рабов. Труд стал считаться уделом рабов: свободные плебеи требовали не работы, а хлеба и зрелищ, т.е. системы распределения, рынок им был не нужен. Как только ослабло политическое и военное могущество римлян, источник рабов, а соответственно и труда, исчез, на рынке труда не оказалось товара.

Важно знать!

Города Античности, особенно в эпоху ранних империй, были административными, а не экономическими центрами. Они концентрировали в себе в отличие от средневековых городов сферу потребления, а не производства.

Итак, в V в. античная экономика закончила свое существование. Причины ее краха многочисленны и неоднозначны, как справедливо считали М. Вебер и Ф. Бродель, но в то же время античная экономика — первый шаг

на пути к становлению современного господства экономики. Именно тогда появилась торговля и рынок, государство научилось хозяйствовать, деньги превратились в самый эффективный инструмент хозяйства, появились некие формы капитализма, которые расцвели в Европе уже в эпоху позднего Средневековья. Хотя мы причисляем Античность к традиционным обществам, она гораздо ближе нам, чем примитивные общества охотников и собирателей. По времени, по сравнению с многотысячелетним примитивным состоянием, античность — мгновенная яркая вспышка на историческом горизонте, которая почти угасает в эпоху темного Средневековья. Рабская система труда Античности также не ушла в прошлое, на некоторое время она возродилась в эпоху капиталистического рабства. Однако античное общество, в котором сельскохозяйственный труд преобладал, все-таки было трудовым, его успех (как и неудача) зависел от сложившейся социальной формы разделения труда.

3.4. Труд в Средние века

Рассматривая генезис труда в Средние века, можно обнаружить два этапа его развития. Первый этап (V—XII вв.) связан с господством земледелия и труда крестьян. Второй этап (XII—XV вв.) — это распространение и доминирование ремесла и ремесленной трудовой организации. Под господством того или иного вида труда следует понимать его первостепенное значение для развития экономики, общества и других форм трудовой деятельности. Так, развитие ремесла означало производство товаров, удовлетворяющих растущие в обществе потребности. Земледелие — это создание большого разнообразия орудий труда, которые крестьяне не могли произвести самостоятельно.

Труд в эпоху раннего Средневековья

Ремесленный труд и сельскохозяйственный труд в раннем Средневековье, как правило, объединялись одним хозяйством так, что ремесленное и сельскохозяйственное производства выступали в качестве единого семейного или домашнего хозяйства. Такое семейное производство организовывалось родственными или соседскими группами.

Важно запомнить!

Труд в условиях семейного производства не являлся профессиональной деятельностью. В первую очередь он был естественным объединяющим всех членов общины атрибутом повседневной жизни. Соответственно, домашнее хозяйство представляло собой самодостаточное и самоорганизованное производство, где трудовые функции в основном распределялись между членами семьи согласно их главенству, способностям и возможностям.

В то время труд был разделен по половым и возрастным критериям. Мужской труд — труд производительный. Его содержание определялось целью — производство полуфабриката, который не может быть в полной мере сразу потреблен членами семьи, а нуждается в дополнительной обра-

ботке, которую осуществляют уже женщины и дети. Главный работник — мужчина как более развитый, прежде всего, физически — возделывал землю, засеивал поля, собирал урожай. Задачей женщины являлась конечная доработка произведенного мужчиной, создание такого продукта, который непосредственно мог быть потреблен членами семейства. Именно эти обстоятельства сформировали патриархальный тип семьи.

В рассматриваемое время труд не был ориентирован на расширенное производство, поскольку формы товарного обмена практически отсутствовали. Семейное производство было самодостаточным и замкнутым на себя. Хотя обязанности по обеспечению продуктами питания и домашней утварью являлись важнейшими условиями выживания семьи, проблема ее существования определялась также необходимостью защищаться от внешних врагов. Военные действия не были прерогативой крестьян, поскольку отнимали время, силы и даже жизни. Совмещение труда и военной деятельности оказывалось крайне затруднительным. По всей вероятности это был один из важных факторов трансформации общинного аграрного производства в подневольное феодальное. Из числа крестьян формировались профессиональные воины, призванные защищать земли. Появилось барское поместье, в центре которого располагался замок-крепость феодала. Другие угодья управлялись второстепенными дворами. Их руководителями были так называемые *villicus* (лат.) — владельцы, в подчинении которых находились крестьяне. По сути, последние и являлись крепостными при хозяйстве землевладельца.

Феодальное поместье могло существовать, если было достаточно земли и крестьян для ее обработки и создания продукта, удовлетворяющего их потребности и потребности войска. Феодал должен был иметь в распоряжении достаточно хорошо снаряженных и организованных воинов, способных не только защищать его территории, но и завоевывать новые. Для поддержания феодальной организации был необходим определенный социально-экономический порядок, состоящий в том, что крестьянина, обрабатывавшего земли феодала, обязывали отдавать часть произведенного урожая землевладельцу. Сбор барщины часто осуществлялся в принудительном порядке, хотя подобная организация сельскохозяйственного производства представлялась как вид общественного соглашения между крепостными крестьянами и землевладельцами, когда за регулярные подати крепостной крестьянин получал от землевладельца определенные гарантии в отношении защиты от врагов. Если бы отсутствовали гарантии защиты со стороны землевладельцев, было бы несостоятельно и феодальное принуждение.

Содержание труда крестьян

Во временном промежутке между закатом античной культуры и средневековой цеховой организацией происходит постепенная стратификация общества. Так, во франкийский период (VII—IX вв.) четко обозначились три крупных социальных слоя. Работников физического труда, как правило, возделывавших землю, называли *Laboratores* (лат.). Это был низший слой средневекового общества, которому противопоставлялись *Bellatores* (лат.) — воины, солдаты и *Oratores* (лат.) — ораторы, проповедники.

Интересный факт

Слой крестьянства также не был однороден. В нем существовали разнообразные социальные группы: свободные крестьяне, обладавшие собственным земельным наделом, участвующие в судебных органах, самостоятельно защищавшие свои земли; полусвободные и несвободные, регулярно выплачивавшие барщину за пользование землей феодала, но обеспечивавшие свое существование самостоятельно; крестьяне, напоминавшие по своему положению рабов, трудившиеся исключительно на двор господина и получавшие от него довольствие.

Работавшие на двор феодала не являлись в полном смысле слова крестьянами, поскольку осуществляли и другие виды деятельности. Им также не был свойственен самостоятельный контроль за производством. В большей мере их статус соответствовал земледельческим рабочим, лишенным какой-либо собственности на средства производства. Это были крепостные, т.е. работавшие при крепости феодала и осуществлявшие самый разнообразный труд по ее обслуживанию. Выполнение таких повинностей было характерно, как правило, для тех крестьян, чьи дворы находились в непосредственной близости от места проживания феодала, хотя они, так же, как прочие крепостные, должны были отдавать часть собранного урожая господину. Так в поместье выглядела организация труда, который включал в себя, помимо земледелия и животноводства, садоводство, рыбоводство, ведение лесного хозяйства, а также производство текстиля, изделий из дерева и металла.

Рост численности населения (в эпоху феодализма оно увеличилось в Европе более чем в два раза¹) все же не был в состоянии изменить принципы хозяйственной системы. Технологии обработки земли, а также используемые орудия труда, такие как серп, коса, плуг, не позволяли регулярно и в больших объемах создавать прибавочный продукт. В связи с этим при неурожае и падеже скота крестьяне часто оказывались в безвыходном положении. Запасы, которые имело в своем распоряжении подавляющее число дворов, были крайне ограничены из-за довольно низкой производительности, с одной стороны, и традиций присваивающего хозяйства — с другой.

Важно запомнить!

Увеличение численности населения стимулировало лишь экстенсивное развитие земледелия, а именно расширение обрабатываемых земель. Этот процесс происходил в первую очередь в рамках принадлежащих хозяйствам угодий.

В качестве инициаторов и организаторов расширения земель выступали феодалы и церкви. Увеличение посевных площадей достигалось за счет вырубki лесных массивов с привлечением огромного количества крестьян. По всей видимости, высокая производительность не могла достигаться посредством постоянного давления со стороны феодалов, поэтому землевладельцы прибегали к использованию стимулов, таких как наделение определенной степенью свободы или особыми правами.

¹ В 650 г. в Европе проживало около 18 млн чел. В 1000 г. численность населения составила 38,5 млн.

Тем не менее автократическая и самодостаточная экономическая система землевладения развивала распределение трудовых обязанностей внутри хозяйства, тем самым создавая условия для прогрессирующего разделения труда в рамках всего общества, которое было призвано разрушить замкнутость и самодостаточность феодальной системы.

Приблизительно к XII в. за счет технических и технологических нововведений, совершенствования орудий и организации самого труда¹ существенно повышается интенсивность сельскохозяйственного производства, в результате чего появляются регулярные излишки сельскохозяйственной продукции и возникает стимул для их продажи свободными крестьянами или землевладельцами. Кроме того, деньги в качестве эквивалента других товаров получают признание, что значительно развивает отношения обмена. Натуральный обмен теряет свои позиции, и это обеспечивает землевладельцам самые разнообразные формы использования барщины. Несвободный крестьянин платит натуральной продукцией, которую землевладелец или дворянин продает на рынке уже за деньги. Это формирует стремление собственников к поиску все более интенсивных форм организации труда.

Таким образом, гарантии удовлетворения базовых потребностей представляют собой основной принцип экономики раннего Средневековья. Обеспечить себя пропитанием — вот главная задача, которая остается таковой вплоть до начала эпохи Нового времени, накладывает свой отпечаток и на значимость труда. Мотив потребности в труде сохраняет свое классическое выражение в природном, насыщенном постоянным физическим напряжением бытии крестьян. Он, естественно, созвучен с этикой ортодоксального христианского учения и соответствует духу того времени. Вместе с тем рост производительности труда в сельском хозяйстве изменяет ценностные ориентиры как религии, так и самого общества. Более того, социум начинает меняться структурно. Рост производительности труда позволил высвободить часть крестьян, которые стали специализироваться на ремесленной деятельности. По всей вероятности это были именно те мастеровые крепостные, которые обслуживали феодальные замки и развили их до городов. Так на смену господству аграрного производства приходит ремесло — городское производство, ставшее основой экономики классического Средневековья.

Труд в эпоху классического Средневековья

Эпоха классического Средневековья характеризуется развитием европейских городов, основными условиями существования которых, начиная с XI—XII вв., становятся следующие факторы:

1. Присвоение части прибавочного продукта земледелия. Город как общность, сформированная разделением труда, основывает свое бытие

¹ Распространение трехпольного земледелия, повсеместное строительство водяных и ветряных мельниц, использование колесного плуга и доменных печей — вот лишь некоторые достижения, способствовавшие переходу средневекового общества на принципиально новый уровень развития.

на непрерывном повышении производительности окружающей его сельской местности.

2. Соблюдение властью города политических гарантий равных прав всех участников городского союза.

3. Тождество интересов сельского и городского дворянства, церкви, а также представителей третьего сословия — ремесленников и торговцев.

Важнейшей экономико-политической целевой установкой городов было обеспечение гарантий в отношении достаточного количества и своевременности поставок продуктов питания. Решением данной проблемы стало освоение путей сообщения, которые должны были обеспечивать городских потребителей сельскохозяйственной продукцией смежных территорий, а также предметами роскоши, привезенными издалека. Этому способствовал также специфический механизм организации городского рынка, который не только расширял границы удовлетворения потребностей, но был ориентирован на контроль количества, качества, вида, а также уровня цен предлагаемой продукции.

Ремесленная мастерская стала основной производительной единицей города. В ней мастера начали создавать уникальные продукты, производство которых невозможно в сельской местности. Кроме этого, в ремесленных мастерских сформировалась особая культура городских жителей, свободных производителей, не обремененных, как крестьяне, зависимостью от непредсказуемости природы. Наконец, ремесленники активно участвовали в управлении городом, способствуя в том числе развитию его экономического потенциала.

Важно знать!

Именно в результате «завоевания и оккупации» ремесленным трудом всех сторон жизни города возникает форма городского производства, которая продолжает существовать в Западной Европе и по сей день в качестве ремесленных палат.

В XII—XIV вв., как пишет К. Бюхер, не менее трети населения крупного города Германии составляли ремесленники. В то время как «общее число населения во Франкфурте на начало октября 1387 г.¹ не превышало 2904 человек²», «порядка 1378 были ремесленниками». В значительном количестве ремесленные производители были представлены и в городском совете: «Из 43 членов: 14 судебных заседателей (шеффенов), 14 представителей знати, 15 представителей ремесленных гильдий, таким образом, 28 представителей местного самоуправления и 15 ремесленников»³.

Возникновение города было обусловлено развитием ремесленного труда в рамках семейного производства, но процветание самого ремесленного производства было самостоятельным.

¹ Перепись была организована в г. Франкфурте-на-Майне 18 августа 1387 г. по повелению короля Венцеля.

² Речь идет о мужском населении старше 14 лет.

³ *Bücher K. Die Bevölkerung von Frankfurt am Main im XIV und XV Jahrhundert.* Tübingen, 1886. S. 59–60.

Вот какую характеристику особенностям ремесленной жизни дает в книге «Современный капитализм» немецкий социолог Вернер Зомбарт: «Кажется необыкновенно плодотворной идея, указывающая, что ремесленники были первыми лицами, которым было определено жить как самостоятельным единицам, эмансипировавшимся от связи с общиной, порвавшим связи и со своим родом, деревней, и семьей»¹.

Уклад первых средневековых городов во многом тождествен сельскому, поскольку ремесленники полностью еще не освобождаются от необходимости заниматься сельскохозяйственным трудом. Однако со временем ремесленный труд подчиняет себе сельские окрестности города, так что город становится экономическим и политическим центром, а сельские поселения — подчиненной периферией.

Именно в город стекались сельскохозяйственные производители для того, чтобы реализовать свою продукцию, и именно там они приобретали утварь, необходимую для домашнего хозяйства, поскольку ремесленные изделия реализовывались на городских рынках, ярмарках и т.п. Социолог, историк и экономист Густав Фридрих Шмоллер (1838—1917) в книге «Народное хозяйство, наука о народном хозяйстве и ее методы», аргументирует идею, согласно которой всякий средневековый город оказывал стимулирующее воздействие на разделение труда, развивая свои отрасли для снабжения сельской местности всем необходимым². Однако и деревня, при всей зависимости ее производства от природных факторов и непредсказуемости результатов, не уступала городу в желании удовлетворять растущие потребности в продуктах питания.

Таким образом, товарообмен все сильнее связывает сельскохозяйственное и ремесленное производства, все более специализируя труд городских производителей.

Принципы ремесленной организации

Ремесленный труд сначала был во многом тождественным сельскохозяйственному. Однако выделиться в самостоятельный и при этом специализированный вид труда ему помог переход от политико-семейной к экономической организации уклада. Этот переход обусловлен качественно новой ориентацией самого ремесленного производства.

Важно запомнить!

Приоритет организации ремесла основывается на обмене. Следовательно, его специфика состоит в том, что ремесленное производство нацелено на изготовление продукта, потребителем которого не является его производитель. В процессе труда ремесленник создает продукт, который лишь опосредованно, через обмен, удовлетворяет потребности его семьи. Организация ремесленного производства была ориентирована и целиком зависима от рынка, т.е. от возможности обмена произведенного продукта на другой либо его продажи.

¹ Зомбарт В. Современный капитализм. М. : Изд. Д. С. Горшкова, 1903—1905. Т. 1—2.

² Шмоллер Г. Народное хозяйство, наука о народном хозяйстве и ее методы. М. : К. Т. Солдатенков, 1902.

Государственные и городские власти активно влияли на рынок, регламентируя деятельность ремесленников и уравнивания их шансы в области реализации товаров. Постановления о том, что доход ремесленника должен удовлетворять его потребности в пропитании, издавались на самом высоком уровне государственного правления. Это были не просто правила организации ремесленного труда, но устои общества Средних веков. Такой порядок не позволял ремесленникам конкурировать благодаря количеству создаваемых товаров. Конкурентным преимуществом могло быть только качество. Ремесленник нес персональную ответственность за *качество товара*, поскольку создавал его на заказ либо реализовывал непосредственно покупателю.

Качество произведенного продукта являлось важнейшим критерием оценки ремесленного труд, признания его результата. Таким образом, целью была не погоня за прибылью, а поддержание высокого качества производимых товаров, что обуславливало гарантии твердой позиции на рынке. Качество продукта являлось критерием поддержания ремесленника городской властью. Право реализовывать свою продукцию получали те ремесленники, товары которых соответствовали принятым ею критериям качества.

Для достижения наивысшего качества (а именно это стремление обеспечивало развитие мастерства) ремесленники сами производили и совершенствовали свои орудия труда, технологии производства, развивали свою специализацию. Развитие навыков и способностей, владение секретами мастерства создавало условия для возникновения новых профессий. В то же время профессионализация представляла собой естественно-рациональное условие для дальнейшего развития ремесленного производства.

Важно знать!

Выражение профессионализма обнаруживалось в том, что главный ремесленник, а равно все подмастерья и ученики, ориентировались на производство одного вида продукции. Этот продукт, являясь законченным творением «цельной человеческой личности», представал в виде готового к потреблению или обмену товара, и чем в большей мере росла зависимость от качества, тем более развивалось мастерство.

Специализация ремесленников, определившая формирование профессий, была обусловлена не только внешними факторами развития общества и его потребностей, но и творческим характером личности. С точки зрения В. Зомбарта разделенность ремесел зависит от субъективных, основанных на личности ремесленника моментов. Это значит, что возникновение ремесленных профессий было предопределено творческими способностями производителей.

Квалификация ремесленного труда

Труд ремесленника был высококвалифицированным, поскольку элементы профессиональных знаний, творчества и свободы являлись обязательными для данной деятельности. Продукт рутинной ручной работы порой превращался ремесленником в произведение искусства.

«Эпоха возрождения обладала таким дивным художественным ремеслом не потому, что ремесленники были художниками, но наоборот потому, что художники были ремесленниками»¹.

Кроме традиционных характеристик ручного труда в деятельности ремесленника обнаруживаются художественное чутье и связь профессиональных знаний с практическими способностями.

При всей профессиональности ремесленного труда он, как и любой ручной труд, никогда не претендовал на высокую производительность, которая, по сути, была невозможна, поскольку при достаточно примитивных орудиях труда, отсутствии внутрипроизводственного разделения труда и используемом в малом количестве человеческом труде продолжительность срока производства единицы товара была значительной.

Важно знать!

Если учесть то обстоятельство, что вся организация труда была подчинена «качеству», а способы работы тождественны «приемам искусства», то совершенно оправданной является высокая цена ремесленных изделий, и, как следствие, крайне медленный рост потребления подобной продукции.

Для ремесленника профессионализм не являлся самоцелью. Его задача состояла в изготовлении изделий одинаково высокого качества, и в этом смысле совокупность знаний и умений, ориентированных на производство конкретного продукта, имела вполне реальные формы самодостаточности. Новый опыт приобретался во время процесса труда случайно, но всякий раз положительный результат закреплялся в сознании производителя и уже как достояние конкретного ремесленника передавался его последователям в качестве профессионального знания.

Ремесленный труд Средневековья предполагал передачу знаний и опыта, а также соблюдение традиций семей и родов. Приоритетным продолжал оставаться труд главы семьи, поскольку он обеспечивал и поддерживал жизнедеятельность всех членов последней. Так же как и в домашнем производстве, организация ремесленного цеха ориентировалась на использование главным мастером подсобного труда членов семьи. Однако в отличие от крестьянского ремесленного производства предполагало «искусственное приобщение отдельных членов семьи к производительному труду главы ее»².

Организация труда в ремесленной мастерской

Совместно с ремесленником в производстве участвовали его сыновья, близкие и дальние родственники, часто усыновленные дети из монастырей. Все принятые в ремесленную мастерскую становились частью большой семьи с той лишь разницей, что не имели таких прав, как кровные родственники. Обучение происходило согласно индивидуальным способно-

¹ Зомбарт В. Современный капитализм. С. 89.

² Там же. С. 31.

стям, иерархические отношения между мастером, подмастерьем и учеником строились в зависимости от индивидуального опыта каждого, а не по принципу распределения поручений согласно структурной организации производства. В задачу помощников мастера входило выполнение более простых операций, что позволяло решать несколько задач: во-первых, овладение навыками ремесленного труда и передача знаний младшему поколению; во-вторых, пособничество, ориентированное на освобождение единичного ремесленника от низкоквалифицированной деятельности; в-третьих, воспитание учеников с позиции религиозно-этических норм труда того времени. Такое производство основывалось на объединении нескольких подручных работников вокруг главного.

Важно знать!

Иерархия подчиненности работников была тождественна иерархии в семье, поэтому в ремесленной мастерской не обнаруживается разделение труда, используемое обычно для повышения его интенсивности. Каждый участвовавший в производстве создавал свой продукт и нес персональную ответственность за его качество перед главой семьи, а тот — перед потребителями.

В задачи главного ремесленника, помимо непосредственно производительного труда, входили по крайней мере еще две функции: организация труда в ремесленной мастерской и реализация произведенных товаров. В связи с этим он представлял в одном лице производителя, мастера, управляющего и купца. Трудовая деятельность главного ремесленника была направлена не только на техническое изготовление и поставку продукта, но и на организацию всех этапов производства.

В основе ремесленного труда всякий раз обнаруживаются межпоколенные традиции, но передача последних от поколения к поколению имела жесткую регламентацию. Ни один ремесленник не мог стать мастером, не пройдя путь ученика и подмастерья. Таким образом, передача знаний предполагала обязательную практическую подготовку в труде, что становилось гарантией квалификации будущего мастера.

Важно знать!

Деятельность суконщика или кожевника, каменщика или плотника, сапожника или кузнеца основывалась на накапливаемом столетиями личном опыте и традициях, передаваемых от деда к отцу, от отца к сыну. Этот межпоколенный опыт, а вместе с ним профессиональные знания, ремесленная этика, фамилия (знак) производителя как гарантия качества формировали в обществе почтение к ремесленному труду, наполняя его сверхъестественным, божественным содержанием.

Итак, органический характер ремесленного труда создал монополию на формирование и поддержание стабильности уклада Европы вплоть до XV в. Эта монополия определила экономические и социальные границы всей эпохи классического Средневековья. Вместе с тем были сформированы предпосылки для дальнейшего развития общества. Развивающаяся торговля, а вместе с ней распространение рынков и товарно-денежных

отношений, игнорирование запрета конкуренции стали решающими факторами, пошатнувшими монополию средневекового ремесленного труда. В результате этого начали формироваться капиталистические принципы экономики и капиталистический труд.

3.5. Возникновение капиталистического труда

Приблизительно в XV в. на смену средневековому обществу приходит капитализм. Ревизии подвергаются все сферы жизнедеятельности Европы. Изменяются культурные и религиозные ценности, трансформации подвергаются политическая и правовая системы, преобразуются экономика, сфера производства. Ремесленный труд перестает быть экономической основой. Его вытесняет капиталистический труд наемной рабочей силы, который с этого момента и вплоть до нашего времени становится основной производительной силой общества.

На появление и всеобщее распространение капиталистического труда повлияло множество факторов социального, экономического, политического и даже географического характера. Однако это не был процесс внезапного рождения чего-то принципиально нового. В причинах возникновения капиталистического труда угадываются тенденции трансформации социальных слоев, производственных принципов, духовных и нравственных ценностей в той же мере, в какой трудовая среда опосредовала множественные общественные преобразования. Без изменения трудовой сферы невозможно было бы формирование капитализма. По этой причине представители классической социологии, рассматривая процессы возникновения капитализма, уделяли особое внимание изменениям в трудовой сфере.

Свободная наемная рабочая сила и свободный капитал

Для позднего Средневековья характерно возникновение стабильного излишка как в сельском хозяйстве, так и в ремесле. Это позволило наиболее успешным землевладельцам и торговцам сконцентрировать капитал, достаточный для того, чтобы использовать его в развитии предпринимательства. К. Маркс определил данный процесс как *первоначальное накопление капитала*. Однако для того, чтобы этот капитал мог работать и приносить прибыль, нужны были те, кто обеспечивал бы его воспроизводство, т.е. свободная наемная рабочая сила.

Мнение классика

Для возникновения капиталистического производства, по мнению К. Маркса, необходимым было выполнение следующего условия: «...два очень различных вида товаровладельцев должны встретиться друг с другом и вступить в контакт — с одной стороны, собственник денег, средств производства и жизненных средств, которому требуется закупить чужую рабочую силу для дальнейшего увеличения присвоенной им суммы стоимости; с другой стороны, свободные рабочие, продавцы собственной рабочей силы и, следовательно, продавцы труда»¹.

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 728.

В свободной наемной рабочей силе К. Маркс видел, прежде всего, изгнанных со своих земель крестьян, как это произошло в Англии в последней трети XV — начале XVI в. Крестьяне внезапно и насильственно были лишены всех гарантий существования, обеспеченных старинными феодальными учреждениями, у них экспроприировали предмет и средства труда, и они были выброшены на рынок труда «в виде поставленных вне закона пролетариев»¹.

Таким образом, все, что было необходимо для возникновения капиталистической экономики, а именно свободный капитал и «свободный» наемный труд, сформировалось на рубеже XV—XVI вв. Дальнейшее взаимодействие капитала и наемного труда было определено поддержанием капиталистического общественного порядка, где каждая сторона — капитал и наемный труд — предстали как органически противостоящие, но в то же время зависящие друг от друга сущности. Капиталистическое производство, призванное удовлетворять потребности общества, нуждалось в капитале, заключенном в средствах производства, а также в наемной рабочей силе, приводящей последние в движение и создающей стоимость.

Труд и протестантская аскеза

Для того чтобы симбиоз капитала и труда был принят обществом и на долгие годы стал его экономическим базисом, к концу Средних веков должны были сформироваться предпосылки нового жизненного уклада и общественных ценностей, в том числе особого отношения к труду. С точки зрения М. Вебера, развивающим дух капитализма стало *учение протестантской религии*.

В Средние века церковь оставалась выразителем нравственных устоев и ценностей. Ее влияние распространялось не только на сферу духовной жизни, но также на политику, экономику и право. В экономической сфере церковь составляла серьезную конкуренцию свободным городским ремесленникам, используя дешевый труд работников монастырей. Церковная власть также распространялась на крестьянское производство. Это касалось сбора церковной десятины, часто приводившего к обнищанию крестьян. Церковь активно использовала труд крепостных, работавших при монастырях и производивших продукты не только для обеспечения церкви, но и для продажи. Растущее стремление церкви к обогащению вызывало недовольство со стороны как простолюдинов, так и дворянства, что подрывало устои религии и веры.

Важно запомнить!

Необходимость реформации в XVI в. была порождена самой церковью, когда возникла острая необходимость ревизии христианских догм в соответствии с теми изменениями, которые происходили в западном обществе. По всей вероятности на преобразования канонов церкви могли оказать влияние идеалы свободного ремесленного труда.

¹ Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 728.

О влиянии на церковь идеалов ремесленного труда свидетельствуют идеологические интенции теологов-реформаторов, в частности Мартина Лютера (1483—1546), направленные на новое осознание библейского учения. Труд как одному из важных аспектов мирской жизни было уделено особое внимание.

Важно знать!

С позиции пуританской аскезы труд — способ служения Богу. Труд не может являться Божьим наказанием за человеческие грехи, как об этом говорила ортодоксальная католическая церковь. Напротив, трудом определяется избранность человека. Только труд как способ служения Богу позволяет выделиться тем, кто трудится больше и лучше других, поскольку они более заметны Богу и угодны ему. Напротив, «главным и самым тяжелым грехом является бесполезная трата времени»¹.

Результатом добросовестного труда становится создаваемое богатство, поэтому важно, чтобы человек посвятил себя профессиональному призванию. Труд по профессии представляется высшим благом для человека.

Мнение классика

М. Вебер поясняет смысл такой профессиональной этики: «Специализация ведет, способствуя выучке (*skill*) рабочего, к количественному повышению производительности труда и тем самым служит общему благу (*common best*), которое тождественно благу наибольшего числа людей»².

Однако богатство, создаваемое трудолюбивым работником, не должно быть самоцелью, поскольку «богатство как таковое таит в себе страшную опасность, искушения его безграничны; стремление к богатству не только бессмысленно по сравнению с бесконечно превышающим его значением царства Божьего, но вызывает сомнения и нравственного порядка»³. В данном контексте очень важна идея о том, что стремление к богатству порицаемо лишь в том случае, если оно становится причиной лени, беззаботной праздной жизни, греховных наслаждений. Богатство для выполнения профессионального долга, напротив, оправдано и поощряемо.

Протестантское учение определило духовные ценности зарождающегося капитализма; в первую очередь это — труд как призвание, смыслом и целью которого являлось служение Богу и соблюдение этических принципов пуританской жизни.

Важно знать!

Желание «обрести спасение в загробной жизни... и строгая аскеза... способствовали увеличению “производительности” труда в капиталистическом значении этого понятия»⁴.

¹ Вебер М. Избр. произведения. С. 185.

² Там же. С. 188.

³ Там же. С. 184.

⁴ Там же. С. 203

Кроме этого, особое отношение к создаваемому богатству, которое должно было превратиться в капитал, инвестируемый в новые циклы производства, также формировалось этическими принципами протестантизма. «Препятствия на пути к потреблению нажитого богатства неминуемо должны были служить его производительному использованию в качестве инвестируемого капитала»¹.

Этика протестантизма не только упразднила средневековые ценности, она изменила, с точки зрения М. Вебера, экономический уклад ряда государств.

Мнение классика

«Повсюду, где утверждалось пуританское мироощущение, оно при всех обстоятельствах способствовало установлению буржуазного рационального с экономической точки зрения образа жизни»².

Таким образом, зарождающийся «дух капитализма» породил особое, рациональное отношение к труду, изменив его содержание и характер. По словам М. Вебера, труд стал капиталистическим.

«Дух» капиталистического труда

В понимании процессов формирования капиталистического труда В. Зомбарт придерживался отличной от идей М. Вебера позиции, хотя его доказательство также основывалось на условии развития «капиталистического духа», т.е. рационального ведения хозяйства. В работе «Буржуа»³ он доказывает невозможность возникновения капитализма из распространившейся протестантской идеологии.

Мнение классика

«Протестантизм означает, прежде всего, серьезную опасность во всех отношениях для капитализма и в особенности для капиталистического хозяйственного образа мыслей»⁴.

Капиталистический труд, по мнению В. Зомбарта, должен был возникнуть в недрах ремесла. Именно оно создало условия для развития «мещанского духа», основу которого составляли бережливость, скряжничество, расчетливость и жажда наживы.

Распространение отдельных принципов капиталистической экономики обнаруживается еще в Средние века. Первым толчком к этому явилось сокращение натурального обмена и увеличение производительности сельскохозяйственного и ремесленного производства, которые обусловили поиск рынков сбыта. Приблизительно в XII—XIII вв. в экономически раз-

¹ Вебер М. Избр. произведения. С. 198.

² Там же. С. 199.

³ Зомбарт В. Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека; еврей и хозяйственная жизнь. М., 2004.

⁴ Там же. С. 190.

витых районах Европы сформировались островки нового, основанного на рыночном обмене, способа производства. Впереди всех стояли города севера Италии: Генуя, Венеция, Флоренция, Пиза. Кроме них развитие и соответствующую ориентацию на построение рыночной экономики получили северные регионы Европы, ганзейские города¹. В этот промежуток времени происходило бурное развитие особого ремесла — *торговли*.

Важно знать!

«Профессией, в которой семена этого духа (духа капитализма. — Ю. В.) дали первые ростки, была, конечно, торговля в самом широком ее смысле»².

В основу торговой и ростовщической деятельности изначально были заложены принципы капиталистического ведения хозяйства: калькуляция, экономия на издержках, максимизация прибыли, которая становится целью всей предпринимательской деятельности, отсутствие ответственности за качество продукта, так как торговец не является ее производителем. Купец «...не имеет никаких органических отношений к благам, которыми торгует... он берет продукт в готовом виде и ничего не знает о трудах и заботах, с которыми он произведен на свет»³.

Распространение капиталистических принципов экономической деятельности обязано торговле еще и потому, что она способствовала воспитанию рационального взгляда на жизнь и рационального образа жизни, непрерывно принуждая купца приспособляться к чужим нравам и обычаям, правильно выбирать место и средства⁴. Развитие торговли дало толчок быстрому распространению капиталистической этики, способствуя ее интеграции в жизнь общества. Естественно, что в первую очередь это коснулось сферы производительного труда.

Важно запомнить!

Существуют три фактора, которые благодаря распространению торговли предопределили постепенный переход средневековых центров ремесленного труда северной Италии и позже западной Европы от принципа удовлетворения жизненных потребностей к принципу увеличения стоимости капитала.

Во-первых, за счет возникновения в производстве стабильного излишка ремесло освобождается от своей патриархальной организационной зависимости. Семейные ценности заменяются экономическими, где цели производства — рентабельность и прибыль — определяют его организацию. Во главу угла ставится рациональное ведение хозяйства, что подразумевает калькуляцию экономической деятельности, расчет затрат и доходов, баланс прибыли. Сначала калькуляция становится инструментом успешного ведения торговли, позже — производства товаров.

Во-вторых, с распространением торговли институционализируются рынок и рыночные отношения. Это изменяет приоритеты и организацию производства

¹ Ганзейский союз — объединение свободных торговцев немецких городов севера Европы, целью которого были развитие торговли, взаимная поддержка, в том числе финансовая, и защита своих экономических интересов.

² *Зомбарт В.* Указ. соч. С. 223.

³ Там же. С. 225.

⁴ Там же. С. 256.

в пользу увеличения количества выпускаемых товаров. Вместо «семейного» управления ремесленной мастерской, распределяющего рабочие места и трудовые функции согласно возрастным и родственным цензам, легитимации положения главного ремесленника, начинают действовать ориентированные на повышение доходов товарные производства, основной принцип организации которых основывается на разделении труда. Общий производственный процесс начинает разделяться по частям, каждую из которых выполняет особая группа рабочих. Организация работников уже не подчиняется принципам «родового единоначалия», все в большей мере значимость рабочего определяется его способностью выполнять стандартизированные виды деятельности. Поэтому объединяются уже не члены семьи в трудовую группу, а отдельные рабочие в совокупную рабочую силу. Труд отдельного работника теряет свою условную самостоятельность, поскольку все в меньшей мере производит конечный продукт и становится функцией в ряду трудовых функций прочих работников. Происходит разложение труда «как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях».

В-третьих, за счет приоритета нового мотива экономической деятельности, где доходы или повышение прибыли имеют целью приумножение богатства, формируется рациональная организация труда, которая предполагает обязательную экономию количества затраченного труда на производство единицы продукции.

Первые производства капиталистического труда

Зарождающаяся капиталистическая экономика нуждалась в укрупнении производства, которое, с одной стороны, обеспечивало экстенсивное увеличение прибыли, а с другой — давало возможность первым капиталистам конкурировать с ремесленными гильдиями за рынки сбыта. Вторым важным моментом стало повышение производительности труда. Это был интенсивный путь развития новых производств — мануфактур.

Важно запомнить!

Возникновением мануфактурного типа производства, господствовавшего в Европе с середины XVI до начала XIX в., был ознаменован переход от производства индивидуального к общественному.

По сравнению с ремесленными мастерскими, в задачи которых входило удовлетворение индивидуальных потребностей, мануфактуры были ориентированы на производство *общественного продукта*, предназначенного для среднестатистического «безликого» потребителя. Отсюда приоритет создания максимального количества одинаковой по качеству и сравнительно дешевой продукции.

Важно знать!

Обязательным условием успешной работы мануфактур была возрастающая прибыль, которая достигалась за счет сокращения издержек (стоимости) на производство единицы продукта. Для этого необходимо было создать такую организацию труда, при которой одно и то же количество рабочей силы создавало бы большее число товаров. Таким образом, вся система мануфактурного производства была подчинена цели экономии труда, поскольку сэкономленный труд являлся источником создания прибыли.

Организация мануфактурного производства представляла собой разложение единого процесса труда по созданию готового продукта на отдельные операции и закрепление за ними работников, т.е. *разделение труда в рамках одного производственного процесса*. Мануфактурное разделение труда предполагало установленное собственником распределение рабочих между различными функциями, необходимыми для организации производства продукции строго в определенном количестве и определенного качества, так что работники, осуществлявшие труд, представляли собой звенья единого производственного механизма, где средства и предмет труда им не принадлежали.

Система разделения труда, по словам представителя классической школы политической экономии А. Смита, обеспечила многократное увеличение производительной силы труда.

Мнение классика

«Такое значительное увеличение количества работы, которое может выполнить в результате разделения труда одно и то же число рабочих, зависит от трех различных условий: во-первых, от увеличения ловкости каждого отдельного рабочего; во-вторых, от экономии времени, которое обыкновенно теряется на переход от одного вида труда к другому; и, наконец, от изобретения большого количества машин, облегчающих и сокращающих труд и позволяющих одному человеку выполнять работу нескольких»¹.

По мнению А. Смита, разделение труда позволяет свести «работу каждого рабочего к какой-нибудь простой операции»², сделав ее единственным занятием всей его жизни, что, безусловно, будет способствовать развитию его *ловкости*. Таким образом, приращение ловкости достигается за счет упрощения трудовых функций и их однообразия.

Кроме того, разделение труда обеспечивает *экономия времени труда*, поскольку предполагает постоянное выполнение одной и той же производственной функции. Таким образом работник не тратит время при переходе от одного вида работы к другому.

«Наконец, всем должно быть понятно, как облегчается и сокращается труд благодаря применению надлежащих машин... Изобретение всех машин, облегчающих и сокращающих труд, следует, по-видимому, приписывать разделению труда»³. По мнению А. Смита, постоянное выполнение одних и тех же трудовых операций позволяет не только достигнуть высшего мастерства, но также досконально овладеть профессиональными знаниями, позволяющими самостоятельно оптимизировать свой процесс труда, а также вносить изменения в используемые средства труда. Это было допустимо, поскольку в мануфактуре труд работника продолжал существовать в качестве главной производительной силы, тогда как используемые машины и механизмы выступали в роли вспомогательных средств, эконо-

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. С. 23.

² Там же.

³ Там же. С. 24.

мивших его труд. Позже, в эпоху господства индустриального производства, машины заменяют производительный труд, подчиняя работника своему движению.

Итак, переход от средневековой этики труда к капиталистическому труду протекал как троекратная смена ситуации.

Во-первых, развивается дух капитализма в полемике между природным обывательским рационализмом и наследованными сословными воззрениями. Его развитие протекает параллельно с изменениями, происходящими в сфере труда, так что изменениям подвергаются не только экономический, но и социальный порядок общественной жизни.

Во-вторых, человеческий труд коренным образом изменяется в плане технических и организационных условий. Благодаря распространению мануфактурного разделения труда развивается его производительный потенциал.

В-третьих, изменяется экономический, политический и культурный уклад общества, где труд понимается как основной институт развития, распределения и легитимности.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каковы естественно-природные и социальные предпосылки возникновения трудовой деятельности?
2. Опишите социогенез и возникновение первых форм труда.
3. Какими были труд и обмен в эпоху натурального хозяйства?
4. Как выглядит разделение труда в примитивных обществах?
5. Охарактеризуйте древние цивилизации и процессы институционализации труда.
6. Каким было централизованное хозяйство и централизованное управление трудом в условиях древнеегипетского общества?
7. Какие социальные условия общественного разделения труда существовали в Древнем Египте?
8. Назовите причины востребованности рабства античной экономикой.
9. Каково значение рабского труда в хозяйствах греко-римской цивилизации?
10. Охарактеризуйте крестьянский труд в Средние века: патриархальную организацию и феодально-помещичье распределение его продуктов.
11. Назовите социально-экономические приоритеты ремесленного труда.
12. Что такое первоначальное накопление капитала и каковы причины возникновения свободной рабочей силы?
13. Как формировались этические нормы капиталистического труда?
14. Охарактеризуйте капиталистический дух и трудовые отношения.
15. Как возникло внутрипроизводственное разделение труда?
16. Каковы содержание и характер мануфактурного труда?

Практическое задание

Учащимся предлагается разделить на пять групп, каждая из которых должна подготовить презентацию по изученному материалу. В рамках практических занятий каждая группа выступает со своей темой презентации, по результатам которой происходит ее обсуждение всеми участниками практикума.

Цель презентации — представить краткий обзор и обоснование предложенной темы.

Темы презентаций

1. Изменения биологической природы предлюдей, предопределившие возникновение трудовой деятельности (на основании текста работы Ф. Энгельса «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека»).
2. Социальные предпосылки возникновения труда (по работе М. Салинза «Экономика каменного века»).
3. Институционализация труда и причины развития разделения труда в древних цивилизациях.
4. Содержание труда «естественного» человека в работе В. Зомбарта «Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека».
5. Сравнение подходов К. Маркса, М. Вебера и В. Зомбарта к определению особенностей изменения трудовых отношений при переходе к капитализму.

Темы рефератов и докладов

1. Истоки возникновения трудовой деятельности в доисторическую эпоху.
2. Содержание земледельческого труда первых поселенцев.
3. Социально-экономические принципы организации труда первых цивилизаций.
4. Несвобода труда и ее символическая интерпретация в античном обществе.
5. Основы ремесленной трудовой этики в Средние века.
6. Исторические условия и причины возникновения капиталистических трудовых отношений (по работам К. Маркса, М. Вебера и В. Зомбарта).
7. Институт труда как базис капиталистической экономики.

Литература

1. *Бюхер, К.* Работа и ритм: рабочие песни, их происхождение, эстетическое и экономическое значение / К. Бюхер. — М. : Книга по требованию, 2013.
2. *Вебер, М.* Избранное. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. — М. : Центр гуманитарных инициатив, 2013.
3. *Зомбарт, В.* Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека / В. Зомбарт. — М. : Терра — Книжный клуб, 2009.
4. *Маркс, К.* Экономические рукописи 1857—1861 гг. Первоначальный вариант «Капитала» / К. Маркс. — М. : Ленанд, 2015.
5. *Салинз, М.* Экономика каменного века / М. Салинз. — М. : ОГИ, 1999.
6. *Смит, А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М. : Ламартис, 2014.
7. *Энгельс, Ф.* Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека / Ф. Энгельс // *Маркс, К., Энгельс, Ф.* Избр. произведения : в 3 т. — М. : Политиздат, 1985. — Т. 3.

Раздел II
ТРУД В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО
ВОСПРОИЗВОДСТВА

Глава 4

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- основные социологические теории разделения труда;
- основной закон общественного разделения труда;
- уровни разделения труда в общественном производстве и специфику его проявления в них;
- современные тенденции, сопряженные с разделением труда в обществе;

уметь

- применять основные теоретико-методологические подходы к изучению разделения труда в различных сферах экономики;
- осуществлять анализ основных проблем, связанных с разделением труда в обществе и производстве с целью выработки рекомендаций, направленных на решение данных проблем;

владеть

- основными категориями фундаментальной теории разделения труда с целью их применения для анализа практической ситуации и интерпретации результатов исследования;
 - навыками анализа процессов разделения труда в современном обществе.
-

Проблема разделения труда является одной из центральных в исследованиях социологии труда. Невозможно переоценить роль разделения труда в изменении содержания человеческой деятельности, воздействии на развитие личности. Труд любого человека по своей сущности является общественным трудом. Иначе говоря, труд одного всегда связан с трудом многих (общества). Место каждого в отдельности и всех в целом определяется существующей системой разделения труда.

4.1. Понятие, сущность и виды разделения труда

Разделение труда является сложным понятием, прежде всего по причине многоуровневости и многоплановости характеристик его проявления. Учесть все аспекты этого общественного явления в одном строгом определении невозможно. Тем не менее мы можем рассматривать разделение труда как общественное явление в широком и узком контекстах. В первом случае, говоря о разделении труда, имеют в виду любую специализацию труда и последующий обмен результатами деятельности. Здесь процессы дифференциации и специализации представлены в их единстве, и можно рассуждать о разной степени проявления разделения труда на разных

исторических этапах развития общества. Во втором случае более узкое определение разделения труда предполагает выбор определенной методологической позиции, на основании которой и будет даваться определение. Поскольку мы опираемся на двойственную природу труда, уместно говорить о выявлении сущности разделения труда также через связь с двойственным характером его проявления. Здесь выделяют два аспекта: *организационно-технический* и *социально-экономический*. Первый аспект отражает внутривидовое, технологическое и функциональное разделение труда на предприятии. Второй аспект разделения труда позволяет рассматривать уровень развития социально-экономических отношений в обществе.

Сущности разделения труда, как в экономической, так и в социологической, философской литературе уделяется большое внимание. Это естественно, так как воззрения на возникновение, функционирование и развитие разделения труда, на его прошлое, настоящее и будущее зависят от понимания сущности этого явления.

Закон разделения труда

Развитие общества имеет закономерный характер. Это выражается в существовании законов общественного развития. Разделение труда является одним из таких законов. Согласно этому закону развитие труда происходит через выделение более мелких видов труда в рамках первоначально более крупного вида с последующим закреплением каждого обособившегося вида за отдельным работником. Помимо закона разделения труда в данной главе рассматривается закон перемены труда (параграф 4.2).

Проблемы терминологии

Очень часто в литературе наряду с термином «закон общественного развития» встречаются понятия «социологический закон», «исторический закон». Как правило, эти термины синонимичны.

Важно запомнить!

Законы общественного развития — это объективно существующая, повторяющаяся, существенная связь явлений общественной жизни или этапов исторического процесса. Специфика общественных законов в том, что они реализуются только через деятельность людей, представляют собой результат этой деятельности. Законы общественного развития проявляют себя как тенденции и крайне важны для понимания жизни общества и для осмысления и прогнозирования его будущего.

Механизм развития закона разделения труда основан на накоплении знаний и умений в рамках какого-либо вида труда. Именно развитие разделения труда, его усложнение и совершенствование, может служить важнейшим критерием исторического прогресса. Разделение труда создает возможность для достижения более высокой производительности труда и поэтому ведет к росту общественного богатства. Оно позволяет запустить в действие сложный *механизм взаимного обмена трудом*, который

выступает как обмен произведенными товарами и может рассматриваться на разных уровнях. Проявлением разделения труда является обмен деятельностью. Чаще всего разделение труда рассматривают как качественную дифференциацию трудовой деятельности, которая набирает обороты по мере развития общества и приводит к обособлению и сосуществованию различных видов деятельности. Разделение труда существует в разных формах, соответствующих уровню развития общества. Это наиболее ранний из всех законов, зародившийся еще в древнем обществе.

История развития теоретических знаний о разделении труда

Древнегреческие философы активно отстаивали идеи естественной природы разделения между умственным и физическим трудом. Так, Платон при создании принципов построения идеального государства предлагал рассматривать разделение труда как естественное явление. Рассматривая государство как сообщество людей, порожденное самой природой, он обосновывал прирожденное неравенство людей и неизбежность деления государства на богатых и бедных. С естественным разделением труда Платон связывал необходимость обмена. В наличии разделения труда он видел главную причину иерархического строения общества и основу для выделения различных сословий в зависимости от видов выполняемого труда.

Об отношении общества к физическому труду, в частности, к ремесленным занятиям, рассуждает другой греческий мыслитель Ксенофонт (ок. 430 г. до н.э. — ок. 355 г. до н.э.). Философ замечает, что занятия «низкими ремеслами» (т.е. тяжелым физическим трудом) разрушают тело у занимающихся ими, а значит, и душа у них становится слабее. В работе под названием «Домострой» он излагает свои взгляды на правила и принципы рабовладельческого хозяйства и одним из первых уделяет большое внимание анализу разделения труда как естественного явления, а также как важного условия увеличения потребительной стоимости вещей. Ксенофонт близко подошел к осознанию принципа мануфактурного разделения труда и был первым, кто указал на взаимосвязь между развитием разделения труда и рынком.

Рассуждая о разделении труда, Аристотель отмечал, что в государстве достойные граждане не должны вести жизнь, какую ведут ремесленники или торговцы. Философ так же, как и другие мыслители его эпохи, осознавал необходимость духовного развития человека, чему в эпоху низкой производительности труда сильно мешала физическая или ремесленная деятельность. Исследуя законы общественной жизни и механизмы, способствующие целостности общества, Аристотель приходит к выводу о естественной природе неравенства и оправдывает деление людей на рабов и свободных. Таким образом, рабство философ связывал с разделением труда, в основе которого лежат естественные различия в человеческих способностях.

Римский философ Луций Сенека (4 г. до н.э. — 65 г. н.э.) считал, что всякие занятия будничным ремесленным трудом, призванные удовлетворять жизненные потребности, являются ничтожными и утилитарными. Надо довольствоваться малым, тем, что дает природа. Все, что поставляют

ремесла как продукт своего труда — лишнее, так как «все эти ремесла, шум которых будоражит город, работают на потребу телу, которому прежде отпускали столько, сколько рабу, а теперь подносят все, как хозяину. Поэтому в той мастерской ткут, в этой куют, в той варят духи, тут учат изнеженным телодвиженьям, там — изнеженным, расслабленным напевам. Потерялась естественная мера, ограничивающая желания необходимым; теперь желать столько, сколько нужно, означает слыть деревенщиной или нищим¹.

Представители средневековой мысли недалеко продвинулись вперед по сравнению с воззрениями античных философов на природу разделения труда. В частности, Фома Аквинский характеризовал последнее в духе античной мысли как естественное природное явление и считал, что именно оно лежит в основе разделения общества на сословия. По его мнению, люди рождаются разными по своей природе: крестьяне созданы для физического труда, а привилегированные сословия должны посвящать себя духовной деятельности.

У Жан-Жака Руссо (1712—1778), которого можно назвать одним из главных обличителей цивилизации, в качестве аргумента против современной цивилизации выдвигается тезис о том, что следствием разделения труда является превращение людей в односторонних индивидов. Фридрих Шиллер (1759—1805) критиковал капиталистическое разделение труда за его глубокие противоречия. К. А. Сен-Симон говорил о необходимости организации такой системы труда, которая координировала бы ее части, их более тесную связь и зависимость от целого. Шарль Фурье (1772—1837) для преодоления негативных последствий разделения труда выдвинул идею перемены деятельности, что способствовало бы сохранению интереса к труду.

Представители классической политэкономии, Давид Риккардо (1772—1823), Уильям Петти (1623—1687) и особенно А. Смит, первыми начинают рассматривать разделение труда с позиций эффективности производства и прогресса в развитии производительных сил.

Важно запомнить!

Первым, кто открыл и обосновал закон разделения труда с научной (экономической) точки зрения, был А. Смит. Ему же принадлежит термин «разделение труда».

В экономической науке со времен А. Смита разделение труда рассматривалось как процесс повышения эффективности общественного производства. Он видел в разделении труда чудодейственную силу общественной природы, незаменимый источник прибавочной стоимости.

Мнение классика

Вот как в книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит описывает производство булавок: «Один человек вытягивает проволоку, другой выпрямляет ее, третий отрезает, четвертый затачивает, пятый расплющивает ее верхушку для получения шляпки; для того, чтобы сделать шляпку, требуется два или

¹ *Сенека Л.* Нравственные письма к Луцилию. СПб.: Наука, 1993.

три отдельных действия; надеть ее — следующая операция, побелить булавки — еще одна; целое ремесло — завернуть их в бумагу; таким образом, важное дело производства булавок подразделяется примерно на восемнадцать отдельных операций, которые в одних мануфактурах выполняются разными рабочими, а в других — две или три из них могут выполняться одним и тем же человеком»¹.

С середины XIX в. для западной общественной мысли характерна апология (защита) разделения труда. О. Конт и Герберт Спенсер (1820—1903) рассматривают последнее в контексте общественного прогресса, отмечая его благотворное воздействие. Однако внешние влияния оказывают искажающее воздействие, что проявляется как отрицательные последствия или издержки разделения труда.

Больше всего анализом разделения труда как процесса и закона в различных общественно-экономических формациях занимались К. Маркс и Ф. Энгельс. Разделение труда в обществах, отличных от первобытного, согласно терминологии К. Маркса, называется общественным разделением труда. Понимание процесса перехода от естественного разделения труда к общественному, его характерных черт является основополагающим для выяснения не только сущности общественного разделения труда, но и его судьбы в будущем. По мнению неомарксиста Г. Бравермана, «каждый индивид не может сам “производить в соответствии со стандартом любого вида” и изобретать стандарты, неизвестные ни одному животному, но весь человеческий род в состоянии это осуществить частично посредством общественного разделения труда. Таким образом, общественное разделение труда, очевидно, становится характерной чертой труда, выполняемого человеческим родом, — как только этот труд становится общественным, т.е. трудом, выполняемым в обществе и посредством общества»².

В этом смысле К. Маркс выделял три вида разделения труда: *общее*, *частное* и *единичное*, но к общественному разделению относил только первые два вида. Общее и частное разделение труда характеризуется последовательным процессом обособления крупных сфер деятельности, которые отличаются друг от друга формообразованием продукта. В этом случае мы говорим о возникновении сельского хозяйства, промышленности, торговли и прочего, а затем — о появлении отраслей. Например, внутри промышленности есть добывающие отрасли, машиностроение, металлургия и т.д. В современном обществе появилась и обособилась в отдельный крупный род деятельности сфера услуг и научного производства. Частное разделение труда — это процесс обособления отдельных отраслей в рамках крупных родов производства. Единичное разделение труда происходит внутри мануфактуры и по-другому может быть названо пооперационным разделением труда³.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов.

² Braverman H. The Division of Labor // Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century / ed. by H. Braverman. N. Y., 1974. P. 49—59. URL: <http://www.socnet.narod.ru/library/authors/Ilyin/hrest/Braverman.htm>. Пер. М. Добряковой.

³ Маркс К. Капитал. Т. 1.

Истоки возникновения общественного разделения труда лежат внутри общества (рода, общины). Ф. Энгельс, останавливаясь на возникновении общественного разделения труда, пишет: «На более ранних ступенях развития мог происходить лишь случайный обмен; особое искусство в изготовлении оружия и орудий могло вести к временному разделению труда. Так, например, во многих местах были найдены несомненные остатки мастерских для изготовления каменных орудий позднего каменного века; мастера, развивавшие здесь свое искусство, работали, вероятно, за счет и на пользу своего коллектива, как это и сейчас делают постоянные ремесленники родовых общин в Индии. На этой ступени развития обмен мог возникнуть только внутри племени, да и тут он оставался исключительным явлением»¹.

Согласно К. Марксу, разделение труда и частная собственность представляют собой исторические категории. Разделение труда сначала имело физиологическую основу, а с возникновением частной собственности приобрело общественный характер и специфические особенности в отдельных общественно-экономических формациях (в классовых формациях оно носит классовый характер). К. Маркс пришел к выводу, что общественное разделение труда является условием товарного производства.

Разделение труда имеет свои специфические признаки в различных общественно-экономических формациях. При капитализме развитие техники и разделение труда становятся все более разветвленными, приводят к «раздроблению» труда и работников. Однако К. Маркс не отождествляет общественное разделение труда и единичное, существующее в мануфактуре, или пооперационное: «Несмотря на значительное сходство и взаимосвязь этих явлений, разделение труда внутри общества и разделение труда внутри мастерской различаются не только по масштабу, но и по качеству»².

Разделение труда обедняет человечность рабочего до того, что труд больше не способствует развитию его личности, а является лишь средством удовлетворения основных его жизненных потребностей. Однако разделение является не только источником дегуманизации труда, вместе с возрастанием разделения труда рабочий становится все более зависим только от дела и не может дать ему другое направление. Универсальные последствия разделения труда проявляются не только у рабочих. Разделение труда имеет также положительные результаты при капитализме, связанные в первую очередь с развитием производительных сил.

Э. Дюркгейм — один из самых известных социологов, занимавшихся вопросами разделения труда. Среди его основных работ выделяется труд «О разделении общественного труда».

Главная цель Э. Дюркгейма — исследовать разделение труда не как экономический процесс, а с точки зрения его социальных функций и причин, показать, что в основе разделения труда лежит социальное разделение людей. Разделение труда стало господствующим в современном обществе:

¹ Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства // Маркс К., Энгельс Ф. Избр. произведения : в 3 т. Т. 3. С. 72.

² Маркс К. Капитал. Т. 1. С. 364—365.

и в промышленности, и в земледелии, и в торговле. Кроме того, оно вторгается в науку, искусство, политику; мораль общества одобряет разделение труда, поддерживая профессионализм и осуждая дилетантизм. По мнению Э. Дюркгейма, экономическая наука оказалась не в состоянии рассмотреть причины и следствия разделения труда. Обычно считается, что разделение труда повышает производительность последнего, тем самым создается польза обществу в виде роста благосостояния, разнообразия и качества товаров и т.д. Причины разделения труда видят в природных наклонностях человека к тому или иному виду труда. Однако на самом деле причины и следствия разделения труда являются более глубокими.

Социальная функция разделения труда, по мнению Э. Дюркгейма, заключается в создании солидарности, т.е. общества, более тесно взаимосвязанного. Чувство солидарности можно определить как «три взаимно-»: чувства взаимосвязанности, взаимозависимости и взаимозаинтересованности людей в обществе, что приводит к ощущению его целостности. Возникает вопрос о том, как можно исследовать изменение солидарности в обществе. Для Э. Дюркгейма был необходим точный и строгий показатель солидарности, и он нашел его в фактах права. В истории цивилизации можно выделить два принципиально отличных друг от друга типа права: *репрессивное право (уголовное)*, выделяемое по признаку наказания, и *реститутивное (хозяйственное, договорное, административное, гражданское)*, определяемое по признаку восстановления нарушенных отношений или порядка¹.

Репрессивное право существовало долгое время в примитивных обществах, где не было разделения труда. Оно в виде обычая или традиции предполагало, с одной стороны, общие нормы поведения и обязанности, с другой — санкции за нарушение этих норм и обязанностей. Само право обычно имело религиозную легитимность, и наказание выступало как апелляция к Богу. Наказание обычно было направлено на причинение страдания виновному (телесные наказания) либо на ограничение свободы или лишение жизни. Однако главное его значение состояло в воспитании страха и законопослушности добропорядочных граждан. Репрессивное право наказывает человека за его отличия от остальных, за его индивидуальность и воспитывает одинаковость, сходность поведения людей. Этот тип права отражает более глубокие социальные отношения — одинаковость поведения и мышления членов социальной группы. Э. Дюркгейм называет эти отношения *механической солидарностью*. Последняя была единственным средством интеграции общества, гарантией его устойчивости при различных внешних потрясениях. Таким образом, механической солидарности соответствует репрессивное право, такой тип общества (примитивные племена, орды, кланы) основан на одинаковости сознания и поведения и жестких санкциях за отличие и индивидуальность.

В обществах, где высоко развито разделение труда, обычно господствует реститутивный тип права. Это право не имеет искупительного характера и направлено на восстановление общего порядка без ограничения свободы

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.

деятельности субъектов права. Оно не только не сдерживает индивидуальности действий субъектов, но, наоборот предполагает разнообразные виды деятельности и их урегулирование. Такой тип права возникает тогда, когда существует дифференциация труда, а следовательно, и людей, когда люди отличаются друг от друга по образу жизни, когда общество не поглощает индивидуальность, а предполагает личностные характеристики деятельности.

Важно запомнить!

Данный тип социальных отношений Э. Дюркгейм называет органической солидарностью, ей соответствует реститутивное право.

Органическая солидарность гораздо сильнее, чем механическая, при последней сообщество разделяется без ущерба своим основным функциям. Типичный пример возникновения органической солидарности — средневековый город.

Важно знать!

Социальная функция экономического процесса разделения труда заключается в создании нового типа взаимодействия в обществе — органической (или естественной) солидарности.

Следующая проблема, поставленная Э. Дюркгеймом, заключалась в определении *причин* возникновения разделения труда. Обычно экономисты, начиная с А. Смита, связывали разделение труда с природными наклонностями человека к различным видам деятельности. Разделение труда, по их мнению, зависит от разделения людей по индивидуальным способностям. Люди сами осознают выгоды разделения труда и следуют ему в своей экономической жизни. Другой вариант, почти повторяющий первый, связан с идеей о заложенном в человеке стремлении к благосостоянию и счастью.

Эти объяснения разделения труда как общественного явления не устраивают Э. Дюркгейма с методологической точки зрения, так как сводятся к индивидуальным характеристикам человека — его потребностям, мотивам, ценностям. Социальные явления объясняются только социальными причинами, индивидуальная жизнь сама подчиняется социальной реальности.

Э. Дюркгейм считал, что наследственные склонности могут служить причиной разделения труда в самом общем виде. Люди рождаются только с самыми общими наклонностями (к точным наукам, музыке или рисованию), но нет врожденной склонности к той или иной профессии. Чем больше специализация типов деятельности, тем меньше влияние наследственности. В связи с этим данный фактор не объясняет появление разделения труда¹.

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда.

Таким образом, главной причиной возникновения разделения труда, по Э. Дюркгейму, послужил распад сегментарной структуры примитивного общества.

Важно знать!

Постепенно, с течением времени, в примитивном обществе, состоящем из ряда кланов и племен, не связанных между собой, где в рамках каждого клана люди примерно одинаковы, начинает происходить рост физической и моральной плотности. *Физическая плотность* означает, что население возрастает в объеме при неизменной территории проживания, а *моральная плотность* связана с ростом числа взаимодействий людей или общения в связи с переходом от кочевого к оседлому образу жизни, от деревни к городу, с развитием средств коммуникации — языка, дорог, почты и т.д. Так возникает дифференциация людей и типов экономической деятельности.

В изменившихся условиях сегментарная структура общества привела бы к межличностным и социальным конфликтам, так как на ограниченной территории однородные объекты приходят в конфликтное состояние.

Помимо выявленной главной причины разделения труда Э. Дюркгейм называет другие, сопутствующие социальные причины. Во-первых, переход от политеизма к монотеизму ослабляет влияние коллективного сознания. Монотеизм дает свободу каждому понимать Бога по-своему, идею Бога в целом, что позволяет развиваться индивидуальному мышлению. Во-вторых, при переходе от деревенского к городскому образу жизни происходит ослабление традиции в обществе. В городском скоплении большого числа людей человек свободен от общественного мнения и может не следовать повседневному установленному традицией образу жизни и экономической деятельности.

Э. Дюркгейм в своей теории разделения труда доказывает тезис о возрастающей солидарности общества с ходом экономического развития. Нормальной функцией разделения труда является создание солидарности, но есть и патология — социальные противоречия, возникающие вследствие аномии, т.е. отсутствия организационных форм этих отношений.

Таким образом, Э. Дюркгейм показал, что экономический прогресс связан с созданием нового типа общества, основанного на органической солидарности. Разделение труда означает для общества, основанного на органической солидарности, рост дифференциации и интеграции; причины разделения труда кроются в объективном процессе возрастания физической и моральной плотности населения; аномальные социальные следствия разделения труда могут быть преодолены при условии уничтожения аномического характера этих отношений.

В заключение надо отметить, что из социологов XX в. вопросами разделения труда занимались в основном неомарксисты, в частности, Гарри Браверман (1920–1976), который рассматривал вопросы разделения труда на предприятии, содержание трудовых функций и контроля за трудовым процессом. Г. Браверман критиковал современную ему организацию труда в области трудовых отношений, как в странах капитала, так и в социалистических странах. По его мнению, можно говорить даже об общем законе капиталистического разделения труда, проявляющемся не только в промышленности, но и в любой другой деятельности.

В современной иерархической производственной организации все трудовые процессы жестко поляризованы, в результате трудовой процесс обособляется от реальных трудовых навыков, а выработки решений — от исполнительских действий¹.

В результате возникает «частичный рабочий», обладающий необходимыми на производстве «дефицитными навыками», иначе — квалификацией, которая нужна капиталистическому способу производства. Происходит это в ущерб обладанию разносторонними умениями: «Капиталистический способ производства систематично разрушает разносторонние умения там, где они есть, и порождает умения и способности, соответствующие его нуждам. С этого времени технические способности распределяются на жесткой основе “необходимого знания”. Обобщенное распределение знаний между всеми участниками производительного процесса становится с этого момента не просто “не необходимым”, а по-настоящему препятствующим функционированию капиталистического способа производства»².

Во второй половине XX в. социологов также интересовала проблема разделения труда в современном обществе, но в большей степени опосредованно. Так, если в более ранних концепциях ученые предпринимали попытки осознать природу социальных изменений, то последние исследования связаны с попытками понять современный социальный порядок и тенденции развития общества. Так, Шмуэль Эйзенштадт (1923—2010) проводит сравнительное исследование цивилизаций и предлагает такое цивилизационное устройство, в котором находят разрешение сложные противоречия социальной и духовной организации общества. В частности, он отмечает неадекватность организации социального разделения труда в современном обществе, что порождает неопределенность в отношении общественного доверия и солидарности, сомнения в роли власти, чувство эксплуатируемости и, одновременно, необходимость формирования такого социального порядка, который бы поддерживался и существующим разделением труда, и другими механизмами³.

Петр Штомпка (р. 1944) также рассматривает социальные изменения сквозь призму теорий модернизации и отмечает, что разделение труда в современном обществе проявляется как структурная дифференциация.

Мнение ученого

Сама по себе теория дифференциации (разделения труда) ограничена по двум причинам: она не объясняет механизм распространения тенденции к дифференциации и в ней отсутствует исторически обоснованный анализ последствий и т.д., возникающих в результате дифференциации (разделения труда) в различные эпохи⁴.

¹ *Braverman H.* The Division of Labor. P. 49—59.

² *Ibid.*

³ *Эйзенштадт Ш.* Революция и преобразование обществ. Сравнительное изучение цивилизаций. М.: Аспект Пресс, 1999. С. 189.

⁴ *Штомпка П.* Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996. С. 163.

По мнению Д. Рюшмейера, структурная дифференциация в обществе современного типа включает в себя разделение труда не только в экономике (как это было, например, у Э. Дюркгейма), но и в политической, культурной и других социальных сферах, а также сказывается и на специализации организаций и институтов¹. Он доказывает, что социальные слои, обладающие властью, всегда могут «перекроить» разделение труда под свои частные интересы и определять критерии эффективности различных форм разделения труда².

Джеффри Александер (р. 1947) также критикует классическую теорию разделения труда Э. Дюркгейма. Он рассматривает социальную систему как одну из важнейших сред, которая влияет на совершаемые действия, в том числе через разделение труда и институты политической власти³.

В целом современные социологические теории не претендуют на разработку всеобъемлющей теории разделения труда, они касаются прежде всего «взвешивания» степени влияния разделения труда на современные процессы в обществе и оценки его включенности в эти процессы на разных уровнях. На микроуровне это профессиональное разделение труда, теории в менеджменте, на макроуровне — теория международного разделения труда.

Международное разделение труда

Важно знать!

Международное разделение труда — это исторически определенная система общественного труда, которая выражает сущность международных отношений. В настоящее время процесс углубления разделения труда между странами продолжается, и участие в нем дает всем странам дополнительный экономический эффект, позволяя полнее и с наименьшими издержками удовлетворять свои потребности.

В содержательном плане международное разделение труда предполагает специализацию различных видов трудовой деятельности в рамках отдельных стран (отраслей производства, предприятий стран) на производстве определенных видов товаров и услуг и последующий международный обмен ими. Необходимым условием в данном случае является производство большего количества продукции/услуг, чем это необходимо для удовлетворения внутреннего спроса, с целью обмена этого излишка на международном рынке с другими странами, специализирующимися на иных группах товаров.

Интересный факт

Теория международного разделения труда получила обоснование и развитие в трудах А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776), Д. Рикардо «Принципы политической экономии и налогового обложения» (1817).

¹ Цит. по: *Штомпка П.* Социология социальных изменений. С. 163.

² Там же. С. 164.

³ *Александер Дж.* После неофункционализма: деятельность, культура и гражданское общество // Социология на пороге XXI века: Новые направления исследований. М.: Интеллект, 1998. С. 231–249.

Последовательно предложенная *теория сравнительных преимуществ* (или *издержек*) доказывает, что все страны, независимо от размеров и уровня имеющегося богатства, заинтересованы в свободном развитии международной торговли. В основу теории положена идея естественных различий между экономиками стран с разной географической и природной средой. Одни страны должны развивать промышленность, другие — специализироваться на производстве сельхозпродукции, сырья. Взаимный обмен приведет к повышению всеобщего благосостояния, нарушение же условий — к повышению национальных издержек производства. В первом случае, когда речь идет о *сравнительных преимуществах*, предполагается, что страна должна специализироваться на производстве наиболее выгодных товаров или услуг, т.е. тех, издержки на производство которых минимальны по сравнению с международными. В условиях преимущественного положения страны следует специализироваться в выпуске лишь тех товаров, по которым это преимущество максимально. Кофейные зерна выгоднее всего выращивать в Колумбии или Бразилии, а виноград для производства вина — в Чили или Португалии. Для налаживания производства этих товаров (кофе или вина), например, в северных российских условиях потребовались бы огромные вложения, и вряд ли даже в этом случае вкусовые качества устроили бы хоть кого-нибудь! Когда у страны нет ярко выраженного преимущества для производства какого-либо товара, в силу вступает другая сторона обозначенной теории — *сравнительных издержек*. В данном случае важно сопоставить затраты на производство определенных товаров, и вместо выпуска всех товаров, на которые существует спрос, выгоднее сосредоточиться на производстве одного товара с наименьшими затратами. Специализация на этом товаре позволит приобретать другие товары путем обмена.

Начав свою историю в классических теориях А. Смита и Д. Риккардо, развитие продолжилось в трудах неоклассиков Э. Хекшера, Б. Олина, П. Самуэльсона и др. Так, согласно теории Э. Хекшера и Б. Олина источником различия сравнительных издержек служит соотношение факторов производства¹. Различия в относительной обеспеченности факторами производства и в характеристиках их использования обуславливают либо экспортирование, либо импортирование определенного товара. Уточнения в предложенную модель внес П. Самуэльсон.

Во второй половине XX в. происходит выравнивание структуры обеспеченности развитых стран производственными ресурсами и данная модель перестает адекватно работать, что доказывает американский экономист В. Леонтьев. Ученый подвергает практической проверке положения и выводы теории, касающиеся экспортирования из страны только тех товаров, в производстве которых менее задействованы дефицитные, редкие для данной страны факторы. Он выяснил, что в результате избытка такого экономического фактора как квалифицированный труд, США экспортируют на 25% более трудоемкую продукцию и импортируют более капиталоемкую. Поскольку в соответствии с классической теорией все должно быть наоборот, данную ситуацию назвали «парадоксом Леонтьева». На социологическом языке этот фактор может быть назван «знаниеемким», поскольку в основе более высокой квалификации

¹ Согласно экономической теории в качестве факторов производства выступают труд, земля и капитал. В социологии труда и в экономической социологии существуют взгляды, опровергающие отношение к труду, земле и капиталу как к факторам производства (см., например: *Поланьи К. Великая трансформация* / пер. с англ. А. А. Васильева, С. Е. Федорова, А. П. Шурбелева; под общ. ред. С. Е. Федорова. СПб.: Алетей, 2002).

всегда лежит более длительное образование, обладание дополнительными навыками и знаниями. Таким образом, изучение структуры рабочей силы и процессов разделения труда позволяет более точно отражать реальную ситуацию на международном рынке и развивать теорию.

Среди новых и новейших теорий международного разделения труда, которые в целом относятся к моделям неотехнологического направления, отметим теорию технологического разрыва Н. Познера, обоснование на качественно новом уровне теории сравнительных преимуществ М. Портера, теорию пересекающегося спроса С. Линдера.

4.2. Разделение труда и общество: диалектика развития

При анализе общественного разделения труда выделяют две несовпадающие друг с другом стороны: естественно-историческую дифференциацию видов человеческой деятельности и их разделение между людьми. В первом случае разделение труда представляет собой одновременное и параллельное существование качественно различных форм человеческой деятельности.

Дифференциация общественного разделения труда

Дифференциация трудовой деятельности представляет собой естественное состояние общественного производства на всех этапах его развития. Разделение труда в этом значении обусловлено состоянием технического уровня развития, структурой и характером технологии и является постоянным спутником производства.

Дифференциация труда на качественно различные виды предполагает и их распределение в определенных пропорциях между отраслями производства и сферами общественной жизни. Об этом можно судить по распределению занятых по отраслям народного хозяйства. Совокупный общественный труд разделяется на определенные пропорции, которые состоят из различного количества качественно определенных видов человеческой деятельности. Для того чтобы поддерживать функционирование производства и общества в целом, эти пропорции должны быть строго определенными. Если общество перестанет тратить на производство продуктов потребления какую-то часть совокупного общественного труда, оно просто не сможет существовать. Именно поэтому общество вынуждено разделять или, точнее, распределять труд в определенных пропорциях между сферами и отраслями общественного производства.

Важно знать!

Указанная сторона разделения труда, которую можно назвать естественно-исторической дифференциацией труда, выражает два момента: во-первых, совокупность и сосуществование качественно разнородных видов труда, и во-вторых, их распределение в определенных пропорциях между отраслями производства и сферами общественной жизни. Сам труд в указанном отношении рассматривается как целесообразная человеческая деятельность вообще, и его деление состоит только в наличии качественно различных форм, распределяемых в определенных пропорциях между сферами производства. Такого рода разделение является вечным состоянием труда, имеет значение естественного, непреходящего закона, существующего в любом обществе.

Когда речь идет о второй стороне — разделенном между разными людьми труде — имеется в виду не просто его качественная дифференциация и пропорциональное распределение.

Важно знать!

В данном случае труд рассматривается как персонифицированный труд, и его разделение означает, что на определенном историческом этапе за особыми видами человеческой деятельности постоянно закрепляются специальные люди, поэтому разные формы труда становятся сферой профессиональной деятельности отдельных групп работников. В результате подобного разъединения труда физическая и духовная деятельности выпадают на долю различных индивидов. Таким образом, главную социально-экономическую сущность общественного разделения труда составляет его разделение между разными людьми.

Разделение умственного и физического труда между людьми возникает с небольшим разрывом во времени, поскольку в человеческом обществе с момента появления первых раннеклассовых обществ всегда существовала потребность в выработке обобщений непосредственного практического опыта и последующей фиксации полученных выводов в той или иной форме.

Специализация невозможна без *кооперации*, которая на более высоком уровне выступает как процесс обобществления производства. Высокий уровень последнего характеризуется тесными взаимосвязями между различными видами производства, в результате чего обмен между ними становится более частым и сложным. Интеллектуальный труд обладает свойствами, наиболее благоприятными для развития ассоциированных форм деятельности. Так, появившиеся вследствие специализации такие крупные виды интеллектуального труда, как инженерный, научный, управленческий труд, впоследствии приобретают новые формы сотрудничества внутри профессиональных групп.

Важно запомнить!

Естественно-историческая дифференциация труда позволяет говорить о существовании двух видов разделения труда. Первый вид — естественное разделение труда — существовал на раннем этапе развития в примитивном обществе и предполагал различие в выполняемых функциях в зависимости от пола и возраста. Второй тип — разделение общественного труда — возник в древних обществах и существует по сей день.

Разделение труда в истории развития общества

Для *первобытного общества* характерно коллективное производство, основанное на общей собственности. Сосуществование различных видов труда характеризовалось тем, что между ними не было внутренней зависимости, они лишь дополняли друг друга. Эти различные виды труда выполнялись попеременно всеми или большинством членов общности. Здесь, несмотря на наличие сосуществования разнородных видов труда, не было

разделения труда, поскольку отсутствовала персонификация этих различных видов труда.

Неравномерность физических способностей различных групп общности способствовала развитию естественного разделения труда: более тяжелые функции выполнялись мужчинами, более легкие — женщинами, детьми, стариками. Это разделение труда возникает из различий в физиологических возможностях людей.

Для удовлетворения своих разносторонних потребностей общество должно распределять совокупный труд между разнородными работами, т.е. в социуме всегда имеется сосуществующий труд. Однако это распределение еще не есть разделение труда. Для того чтобы распределение труда превратилось в его разделение, необходима персонификация труда, т.е. более или менее длительное закрепление последнего за различными людьми. Сущность разделения труда проявляется в изменении основы персонификации труда.

За счет появившегося излишка продуктов произошли принципиальные изменения в основе закрепления индивидов за тем или иным видом труда, обусловленные потребностями и возможностями общности. Это обстоятельство свидетельствует о переходе к новому этапу в развитии сущности разделения труда — о переходе от естественного к общественному разделению труда.

С развитием разделения труда связывают возникновение в античную эпоху кооперации труда, без которой не могли быть выполнены огромные по своим масштабам титанические работы. Натуральный характер рабовладельческого производства в качестве основной цели определял достижение качества и совершенства продукта, что требовало, прежде всего, накопления знаний. Более сильное влияние разделения труда в аспекте сокращения затрат времени на изготовление какой-либо единицы продукции проявится позже, с переходом от ремесленного производства к мануфактурному и далее к индустриальному.

Важно понимать!

Диалектика развития разделения труда и общества проявляется и в том, что под воздействием этого закона появляется понятие частной собственности, которая оказывает сильное обратное влияние на разделение труда.

Общее разделение труда на сельскохозяйственный и ремесленный, начавшееся в античное время, все более ярко проявляется в феодальном обществе, где формируются два типа собственности: земельная (у феодалов) и корпоративная (у ремесленников). Развитие городов и начавшееся в них обособление торговли от производства способствуют дальнейшему развитию социальной структуры общества и появлению особого слоя — купцов, в чьих руках находятся торговые связи. Отделение торговли от производства вызывает следующий шаг в разделении труда — теперь уже между городами, в которых возникают мануфактуры, определившие разделение труда внутри предприятия.

На рубеже, отделяющем примитивное общество от традиционного, происходит первое крупное общественное разделение труда — *выделение скотоводства*. Затем *ремесло отделяется от земледелия*, что является вторым крупным разделением труда. Ремесленный труд впоследствии перерастает в индустриальный (промышленный). Затем возникает товарное производство, а вместе с ним и торговля.

Главная особенность *традиционного общества* заключается в том, что подавляющая часть его членов (до 90%) занята в аграрном секторе.

Характерной особенностью *индустриальных обществ* следует считать *возрастание доли промышленных предприятий и работников, занятых в индустриальном секторе*. Этот процесс начинается в XV в. в Англии в текстильной промышленности, а затем распространяется и на другие сферы крупного промышленного производства. Общественные формы разделения труда предполагают независимость от сиюминутной конъюнктуры на рынке труда, в области занятости, свидетельствуют о закономерностях развития общества и выражаются, например, в социально-классовой структуре. Другими словами, общественное разделение труда отражает не распределение работников по различным секторам занятости или по профессиональной принадлежности, а общественные отношения людей и свидетельствует об объективной ситуации на уровне общественного производства какого-либо общества, взятого в определенный исторический период времени или в динамике его развития.

Таким образом, с одной стороны, разделение труда приводит к прогрессивному развитию знаний, умений и навыков работников. С другой стороны, само накопление производственного опыта и навыков к труду находится в прямой зависимости от степени разделения труда. Возникает профессиональная специализация, что, с одной стороны, способствует повышению общей экономической эффективности, а с другой — ведет к некоторому одностороннему развитию знаний, умений и навыков человека. Разделение труда органично связано с кооперацией труда: специализированный труд требует соединения его в единую организационную систему.

С этого периода начали одновременно проявляться *позитивные и негативные черты разделения труда*. С одной стороны, вновь создававшиеся фабрики и заводы обладали практически неограниченной (для своего времени) емкостью рынка труда и позволяли привлекать большие слои рабочей силы. С другой стороны, происходило упрощение процесса труда, которое сводилось к нескольким простым манипуляциям с техникой, что не требовало особой подготовки, обязательной при прежнем ремесленном производстве. Это влияло на личность рабочего и на содержание труда следующим образом. Прежде всего, содержание труда обедняется и вследствие этого отсутствует стремление рабочего к углублению своих знаний и навыков; возрастают однообразие и монотонность труда; снижается профессиональная квалификация исполнителя, что ведет к деградации личности работника. Негативным последствием закона разделения труда противостоит другой закон общественного развития — закон перемены труда, о котором будет сказано в конце данного параграфа.

Общемировая тенденция свидетельствует о том, что разделение труда внутри общества и связанные с ним формы и процессы территориального, регионального и международного разделения, специализация производства и появление новых профессий будут углубляться и расширяться с течением времени. Единичное (пооперационное) разделение труда на предприятии, напротив, по мере автоматизации и электронизации имеет тенденцию к укрупнению. Этим создаются предпосылки для интеграции умственного и физического труда.

Разделение труда в современном обществе

О продолжающемся развитии разделения труда свидетельствуют, например, международные классификации в сфере экономической деятельности, которые постоянно обновляются. Так, общепризнанной является Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности.

Зарубежный опыт

В 1948 г. была создана Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности (далее — МСОК), разработанная Организацией Объединенных Наций. Используется МСОК в качестве основы для разработки национальных отраслевых классификаций и представляет собой классификацию видов экономической деятельности, а не классификацию товаров и услуг. В этом случае отрасль определяется как совокупность всех производственных единиц, осуществляющих преимущественно одинаковый или сходный вид производственно-хозяйственной деятельности.

За последние 50 лет этот документ видоизменялся несколько раз, в среднем — один раз в 12 лет. Последний — четвертый — вариант этой классификации удовлетворяет потребности в отдельном определении многих новых отраслей. Прежде всего, это относится к сфере услуг. Так, одним из нововведений стал раздел «Информация и связь» (см. ч. 3, разд. J)¹.

Повысилась также совместимость с целым рядом других региональных классификаций видов экономической деятельности, что делает данный вариант МСОК гораздо более совершенным инструментом для международного сопоставления данных.

Современная структура МСОК включает в себя 17 разделов:

- «Сельское хозяйство, охота и лесоводство»;
- «Рыболовство»;
- «Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров»;
- «Обрабатывающая промышленность»;
- «Электроэнергия, газ и водоснабжение»;
- «Строительство»;
- «Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования»;

¹ Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности // Статистические документы. Серия М. № 4. Rev. 4 / Организация Объединенных Наций. Нью-Йорк, 2009.

- «Гостиницы и рестораны»;
- «Транспорт, складское хозяйство и связь»;
- «Финансовое посредничество»;
- «Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность»;
- «Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование»;
- «Образование»;
- «Здравоохранение и социальные услуги»;
- «Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги»;
- «Деятельность частных домашних хозяйств в качестве работодателей и недифференцированная производственная деятельность частных домашних хозяйств»;
- «Экстерриториальные организации и органы».

Структура валового внутреннего продукта Российской Федерации формируется согласно структуре МСОК всех видов экономической деятельности. В 2013 г. валовой внутренний продукт (далее — ВВП) России составил 66,7 трлн руб., из которых валовая добавленная стоимость — 86%, чистые налоги на продукты — 14%.

Ниже представлена структура валовой добавленной стоимости России по отраслям экономики (данные за 2013 г.):

- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство — 3,8%;
- рыболовство, рыбоводство — 0,2%;
- добыча полезных ископаемых — 10,9%;
- обрабатывающие производства — 14,9%;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды — 3,4%;
- строительство — 6,5%;
- оптовая и розничная торговля — 18,3%;
- гостиницы и рестораны — 1,0%;
- транспорт и связь — 8,6%;
- финансовая деятельность — 5,0%;
- операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг — 12,1%;
- государственное управление — 6,9%;
- образование — 3,0%;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг — 3,8%;
- предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг — 1,7%¹.

Отраслевая структура разделения труда связана с территориальной структурой. Под территорией, как правило, понимается район (регион) внутри отдельной страны. Территориальное разделение труда имеет собственные закономерности формирования, поскольку его появление и развитие связано с природными, социально-экономическими и другими условиями каждой отдельной территории и отражает региональные, гео-

¹ Официальная статистика: национальные счета. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#.

графические и социально-экономические особенности. Территориальное разделение труда — это пространственная дифференциация трудовой деятельности в рамках района. В Российской Федерации выделяют 11 экономических районов: Центральный, Центрально-Черноземный, Волго-Вятский, Северный, Северо-Западный, Поволжский, Северо-Кавказский, Уральский, Западно-Сибирский, Восточно-Сибирский и Калининградская область. Несколько районов могут объединяться и представлять, например, регионы Центральной, Западной или Восточной России. Масштаб выделения единицы анализа, т.е. района (районов) или региона, зависит от тех целей, которые ставят перед собой исследователи. Однако в любом случае для характеристики тех или иных особенностей территориального разделения труда используются данные официальной статистики и (или) результаты общероссийских, региональных, областных эмпирических социологических исследований, которые проводятся крупными социологическими организациями или силами отдельных коллективов. Поскольку разделение труда всегда связано с обменом результатами деятельности, выделение специализации регионов на выпуске какого-либо продукта позволяет говорить о территориально-отраслевом разделении труда как одном виде. Иногда в качестве синонима территориального разделения труда применяют понятие «географическое разделение труда».

Профессиональное разделение труда является другим уровнем анализа, который, безусловно, связан с разделением труда, но предполагает рассмотрение структуры занятий, профессиональных групп в обществе и их взаимосвязи. Одним из результатов процесса разделения труда в обществе является появление профессий, первоначально в виде специализации труда.

Вопросы практики

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) подготовлен в рамках выполнения Государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики.

Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

Классификатор содержит перечни из 5491 профессии и 2598 должностей¹.

Существуют следующие способы классификации профессий:

1. По характеру труда — преимущественного физического или умственного. По данному способу классифицировать профессии трудно, так как в наше время в связи с появлением автоматизированного и механизированного производства исчезают различия между профессиями умственного и физического труда.

2. По отраслям экономики — сфера промышленности, торговля и т.д. Классификация профессий по данному признаку условна, поскольку есть межотраслевые профессии, такие как слесарь, экономист, бухгалтер и т.д.

¹ Официальный сайт Классификатора. URL: <http://www.professions.org.ru>.

3. По уровню и характеру требуемой классификации — неквалифицированные профессии, малоквалифицированные, квалифицированные, высококвалифицированные.

Интересный факт

В современном мире существует более 40 000 различных родов деятельности. Только в промышленности и строительстве насчитывается около 3000 профессий. В мире профессий постоянно рождаются новые и умирают старые профессии.

Количество профессий совсем не одинаково в различные исторические периоды. Так, в XVII в. на Руси было всего лишь 200 профессий, а сейчас они исчисляются тысячами. Однако спросом пользуется только несколько сот из всего этого многообразия.

В наиболее широком варианте разделение труда существует в международном разрезе.

Основы закона перемены труда

Закон перемены труда, так же, как и закон разделения труда, является законом общественного производства. Согласно ему, поскольку развитие труда неизбежно происходит через усовершенствование труда (либо модернизацию существующих видов труда, либо появление новых его разновидностей), работник вынужден овладевать новыми знаниями применительно к усовершенствованному труду или же переучиваться на новую профессию, если та, которой он владеет, безнадежно устарела. Действие закона перемены труда стало ощущаться с XIX в. в связи с развитием промышленной революции, которая резко ускорила внедрение новых средств производства (прежде всего, средств труда), так что смена условий труда стала происходить в течение трудовой жизни одного поколения работников.

Основные причины, вызывающие потребность в перемене труда — ускоряющаяся подвижность трудовых функций, изменение техники и технологии. В этом контексте рабочая сила должна обладать универсальностью, гибкостью, многосторонностью, приспособляемостью как условием ее способности к перемене труда. В современном обществе (с XIX в.) профессионально-квалификационная структура постоянно меняется. Если раньше в течение трудовой деятельности одного поколения изменения в профессиональной структуре были мало ощутимы, чтобы разглядеть тенденцию к перемене труда, то на современном этапе за одно поколение возникает потребность в смене профессии два-три и более раз. Развитие разделения труда вызывает перемены в его содержании. Это, в свою очередь, создает условия для появления новых отраслей экономики и новых профессий. Перемена труда может проявляться в границах одной профессии, в виде перехода от одного вида работы к другому, или как сочетание основной работы с различными видами деятельности на общественных началах. Многообразие форм проявления закона перемены труда зависит от уровня развития общества.

К вопросу о дискуссиях о будущем разделении труда

Развитие личности в связи с разделением труда является ведущей темой социальной теории труда. В 1960—1980-е гг. проблеме развития личности посвящались многочисленные дискуссии с целью определения путей развития личности в соответствии с современным состоянием и перспективами разделения труда. В числе актуальных обсуждаются следующие вопросы:

— если идеалом является всесторонне развитая личность, может ли она возникнуть при сохранении разделения труда с его требованием специализации?

— означает ли всестороннее развитие личности индивидуальное усвоение каждым человеком всех знаний и умений, накопленных обществом?

Разделение труда не отмирает в ближайшем будущем, рациональные пути его развития состоят в максимальном углублении специализации, что должно привести к более многосторонней подготовке, а это имеет непосредственную связь с законом перемены труда. Однако всесторонне развитая личность, или универсальный человек¹, не означает усвоения личностью всех знаний, добытых обществом. Универсальность противоположна замкнутости, постоянному ограничению личности одним узким кругом занятий, но не специализации в определенной области деятельности.

Современными учеными признается продолжающееся развитие разделения труда и его влияние на общество. Это видно на примере появления новых специализаций и специальностей, вычленения новых сфер деятельности из уже существующих. Признается, что современное разделение труда представляет собой сложное, во многом противоречивое явление, имеющее отрицательные стороны, которые в интересах общества и личности должны быть устранены. Однако ему присущи и такие черты, которые служат техническому и социальному прогрессу.

Итак, разделение труда представляет собой сложную, развивающуюся систему. Оно имеет многообразную структуру и многообразные виды и формы, которые находятся в различных отношениях взаимосвязи с социально-экономической и материально-вещественной основой. Разделение труда существовало во все времена, однако протекало в разных социальных формах, характерных для определенного этапа развития общества. В связи с этим исторически преходящим является не само разделение труда, а признаки, которые характеризуют тот или иной этап в развитии разделения труда.

4.3. Гендерное разделение труда

Гендерное разделение труда — одна из форм общественного разделения труда, основой которой является представление о том, какие профессии в каждом конкретном обществе относятся к «мужским», а какие — к «женским».

¹ Понятие «универсальный человек» вводится известным советским обществоведом В. Г. Подмарковым и трактуется как человек, по необходимости участвующий во всех делах своего времени, включенный во все заботы коллектива.

Некоторые исследователи считают, что такой формы разделения труда вообще не существует, а есть только индивидуальные предпочтения по поводу выбора сферы занятости и профессии. Необходимо также отметить, что данная проблематика традиционно разрабатывалась в рамках экономической антропологии и феминистской социологии, но не с точки зрения социологии труда. В связи с этим в многочисленных учебниках по социологии труда эта форма разделения часто не рассматривается. Хотя с начала эпохи массового производства, когда женщины из низших слоев населения стали работать на крупных предприятиях в индустриальных странах, стало очевидным, что индивидуальный выбор места на рынке труда обусловлен в большей степени не личностными решениями представителей обоих полов, а общественными ожиданиями, поэтому гендерное разделение труда должно изучаться и представителями социологии труда.

Важно знать!

Существуют два значения понятия «гендер» — общепринятое и социологическое. Согласно первому гендер — это различие между мужчинами и женщинами по признаку биологического пола. Социологи считают, что гендер представляет собой социальный конструкт.

Историческое развитие общественных форм гендерного разделения труда

Наличие разделения труда по гендерному принципу очевидно для большинства известных обществ, но его проявления и степень дифференциации социально и исторически относительны. Эта форма наиболее характерна для индустриальных обществ и сопровождается различием между неоплаченным домашним и наемным трудом, между частной и публичной сферами.

Исключение составляет первобытное общество, в котором, как доказали археологи, не существовало неравенства, в том числе и по половому признаку. Вклад каждого члена племени в его жизнеобеспечение являлся одинаково ценным, а определяющими были физические возможности людей. С этой точки зрения данное общество можно назвать эгалитарным, хотя известный американский специалист в сфере социальной антропологии Маршалл Салинс (р. 1930) в ставшей классической книге «Экономика каменного века» описал некоторые зачатки гендерного разделения труда уже в этом обществе, закрепив охоту за мужчинами, а собирательство — за женщинами. Важно иметь в виду, что, поскольку социальности в современном понимании этого слова в то время не было, дифференциация проводилась по половому принципу, т.е. на основе физических возможностей мужчин и женщин.

Важно знать!

Экономика первобытного общества была присваивающей. Поскольку потребности были неразвиты, они удовлетворялись быстро. Более того, по данным антропологов, у первобытных людей оставалось еще много свободного времени, которое им не на что было потратить.

М. Салинз назвал этот период в развитии человечества «обществом первоначального изобилия», поскольку те, кто ничего не желали, ни в чем не нуждались. По мнению ученого, потребности можно легко удовлетворить двумя способами: либо немного желать, либо много производить. Последнее утверждение относится к рыночной экономике, где, как считают некоторые специалисты, потребности вообще невозможно ограничить, поэтому современному человеку необходимо трудиться минимум 40 часов в неделю, чтобы их хотя бы в малой степени удовлетворить. Подводя итог, можно сказать, что первобытное общество с экономической точки зрения являлось самодостаточным, а трудовые отношения начались в ситуации возрастающих потребностей.

Следующей стадией в историческом развитии в рамках гендерного подхода стало формирование *матриархата*. Этот процесс был обусловлен появлением оседлого образа жизни, который связан с одомашниванием животных и земледелием. Виды деятельности, предопределенные оседлостью, были связаны с бытом женщин как наименее мобильных в силу физиологических особенностей членов общины. Собирачество являлось более надежным источником пропитания, нежели охота, кроме того, осознавалась важность материнства — эти факторы сделали женщин наиболее уважаемыми членами общества.

Указанное положение подтверждает тот факт, что первым изображением божества, которое создал человек, были фигурки богини-матери. Археологи находили следы матриархата, относящиеся к разному времени и разным регионам. Наиболее древние находки высокой роли женщины были обнаружены в Месопотамии среди шумеров и в Древнем Египте. Даже в XIX в. на острове Суматра 20 млн мусульман жили по законам материнского права. Что касается региональной дифференциации матриархата, то она весьма велика: Крит, Северная Америка и даже Саудовская Аравия. Одним из первых исследователей матриархата был швейцарский историк Иоганн Якоб Бахофен (1815—1887) — автор книги «Матриархат»¹.

Интересный факт

В настоящее время антропологами доказано существование амазонок в таких регионах мира, как Кавказ, Туркменистан и Узбекистан. Это является дополнительным подтверждением того, что на этапе матриархата женщины играли более значительную роль, чем мужчины. По всей вероятности, в первобытном обществе, наряду с охотой, женщины-воительницы выполняли функции по защите общины.

Важно знать!

Наиболее значимой стадией в становлении и развитии гендерного разделения труда является патриархат, т.е. власть отцов, поскольку именно на этом этапе труд в полной мере становится общественно полезной деятельностью.

¹ *Bachofen J. J. Das Mutterrecht: eine Untersuchung über die Gynaiokratie der alten Welt nach ihrer religiösen und rechtlichen Natur. Stuttgart, 1861.*

«Базовыми факторами в процессе формирования патриархата были разделение труда, развитие частной собственности и формирование традиционной семьи, сопровождавшиеся формированием соответствующих обычаев и права»¹. Это значит, что с момента распространения патриархата сформировалась патриархальная семья, которая до сегодняшнего дня является господствующей формой гендерных отношений. Последствиями гендерного разделения труда, когда патриархат начал доминировать в отношениях между полами, стали дискриминация, сегрегация и разделение труда в домохозяйстве.

Гендерная дискриминация

Статья 1 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин определяет дискриминацию как «любое разграничение, изоляцию или запрет, основанные на половых различиях, которые имеют своим результатом или целью ограничить или аннулировать признание, соблюдение или реализацию человеческих прав и фундаментальных свобод женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой сфере, независимо от семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин».

Дискриминация — практика, посредством которой члены одной социальной группы рассматриваются особым образом (например, с неудовольствием или подозрением) только по причине принадлежности их к этой группе.

Дискриминация может основываться на расовых, религиозных и гендерных различиях. В патриархальных обществах женщины являются объектом дискриминации в первую очередь в таких сферах, как политика и экономика. Основными формами гендерной дискриминации в экономической сфере являются трудности при приеме на работу, приводящие в том числе и к безработице, и к различиям в уровне оплаты труда.

В научных теориях существует классификация гендерной дискриминации.

Дискриминация на уровне предпочтений

Дискриминация со стороны работодателя. Мужчина-наниматель часто склонен отдать предпочтение при выборе претендентов представителям своего пола. Этот тип дискриминации в основных чертах был рассмотрен лауреатом Нобелевской премии Гэри Стэнли Беккером (1930–2014) на примере расовых меньшинств. Ученый предположил, что часть работодателей имеет склонность к дискриминации, т.е. предубеждение против найма на работу тех или иных групп работников (в случае гендерной дискриминации — женщин). Чем больше работодатель склонен к дискриминации, тем больше будут различия в заработной плате между мужчинами

¹ Воронина О. А. Универсализм и релятивизм культуры в конструировании гендерной системы // Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О. А. Ворониной. М. : МЦГИ ; МВШСЭН ; МФФ, 2001. С. 17.

и женщинами в его компании. Дискриминация этого типа представляет собой сознательное поведение работодателя, за которое он готов платить. Другими словами, владелец или руководитель организации будет вынужден жертвовать частью своей прибыли. Это объясняется тем, что он должен предлагать потенциальным кандидатам заработную плату выше рыночной, поскольку выбирает клиентов на ограниченном сегменте рынка труда, отсекая ту часть, где находятся дискриминируемые им работники (женщины).

Однако имеются примеры дискриминации мужчин. Так, в Германии, если преподаватели вуза хотят занять более высокие должности, им необходимо участвовать в конкурсе в другом университете. В последнее время администрация многих вузов в ситуации, если в финал выходят мужчина и женщина, принимает решение в пользу преподавательницы. Представляется, что такой подход связан с желанием сохранить в университетах гендерный баланс.

Дискриминация со стороны потребителей. Данная модель дискриминации распространена в тех сферах, которые характеризуются высокой частотой и интенсивностью контактов сотрудников компаний с клиентами. Потребители часто имеют определенные ожидания по поводу пола человека, который будет его обслуживать. Особенно это характерно для медицины, торговли автомобилями, бытовой электроникой. Иногда мужчины и женщины работают на совершенно неожиданных позициях. Так, в США можно встретить мужчин, которые в салонах делают маникюр.

Встречается также дискриминация со стороны наемных работников, которые не хотят работать вместе с представителями определенных этнических и социально-демографических групп.

Статистическая дискриминация

Этот вид дискриминации основывается на уверенности в том, что принадлежность к определенной группе, возможно, приведет к обладанию нежелательными характеристиками. Работодатель, принимая решение о найме нового сотрудника, пытается предугадать производительность его труда, исходя из таких признаков, как образование, опыт, пол, результаты тестов, характеристики с прошлого места работы и т.д. Если наниматель уверен, что женщины заведомо худшие работники, чем мужчины, он будет систематически отказывать им при приеме на работу. Значит, конкретный работник оценивается, исходя из критериев, которые были сформированы для той группы, представителем которой он является.

Дискриминация на основе модели монопольной силы

Многие исследователи считают, что рынок труда не является конкурентным и на нем действуют монопольные силы, а дискриминация существует и сохраняется потому, что приносит прибыль тем, кто ее осуществляет. Эти теории сходятся в том, что пол или раса используются для разделения рабочей силы на группы, не конкурирующие между собой, что ведет к созданию своеобразных каст работников. Существует несколько моделей монопольной силы, однако наиболее распространены две, охарактеризованные ниже.

Модель переполнения. Данная модель опирается на тот факт, что существует обратная статистическая зависимость между долей женщин в численности занятых по той или иной профессии (или отрасли) и уровнем заработной платы. Причем эта взаимосвязь имеет место, даже если внести поправку на различия в уровне образования и квалификации (т.е. человеческого капитала), который требуется в разных отраслях и профессиях. Сторонники данной концепции рассматривают концентрацию женщин в определенных профессиях как результат специальной политики переполнения, которая является инструментом, позволяющим снижать уровень заработной платы в соответствующих секторах рынка. Действительно, если учесть, что в моделях монопольной силы рынок не является единым, повышение предложения труда в каком-либо секторе должно автоматически приводить к снижению средних ставок заработной платы в рамках этого сектора. Вместе с тем само явление переполнения до настоящего времени не получило адекватного объяснения.

Модель двойственного рынка труда. Авторами данной концепции являются П. Дерингер и М. Пиоре, разделившие рынок труда на два сектора — первичный и вторичный. Люди, занятые в первичном секторе, имеют преимущества при выборе рабочего места, стабильную работу, высокую заработную плату, хорошие условия труда, возможности для карьерного роста и высокий уровень социальной защищенности. Вторичный сегмент рынка труда — нестабильная работа, т.е. частичная или временная занятость с плохими условиями труда и отсутствием возможностей для вертикальной мобильности. Данный сегмент является своеобразным клапаном для перетекания, в случае негативной экономической ситуации, рабочей силы, которая концентрировалась в нем, в сферу неформальной экономики (подробнее с данной концепцией можно ознакомиться в параграфе 5.1 данного учебника).

Важно знать!

Большинство занятых в сфере неформальной экономики — женщины. Среди причин сложившейся ситуации дешевизна женского труда по сравнению с мужским. Кроме того, женская востребованность на рынке труда может регулироваться законом «спроса — предложения».

Например, в России среди населения, потерявшего в 1990-е гг. работу, женщин было вдвое больше, чем мужчин, в то время как спрос на женскую рабочую силу в официальном секторе экономики значительно меньше.

Гендерная сегрегация

Важно запомнить!

Слово «сегрегация» в буквальном смысле означает разделение или отделение. Соответственно, термин «гендерная сегрегация» описывает явление, связанное с раздельным существованием индивидов, которые относятся к разным социальным, демографическим группам в определенной сфере жизнедеятельности.

Различают два вида профессиональной сегрегации. *Горизонтальная* сегрегация описывает распределение мужчин и женщин по профессиям и видам деятельности, а *вертикальная* — по ступеням должностной иерархии в рамках одной профессии. При этом вертикальная сегрегация во многих случаях оказывается более существенной детерминантой гендерного различия в оплате труда, чем горизонтальная¹.

Мнение исследователя

«Горизонтальная сегрегация — обобщающее понятие, охватывающее несколько частных измерений сегрегации. В рамках горизонтальной сегрегации выделяют:

— отраслевую сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин между отраслями экономики);

— профессиональную сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин по профессиям);

— межфирменную сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин между фирмами различного размера и статуса);

— межсекторную сегрегацию (различное распределение мужчин и женщин между частным и государственными секторами экономики)»².

Вертикальная сегрегация отражает различия в должностном положении мужчин и женщин. Как и горизонтальная сегрегация, она может быть рассмотрена на нескольких уровнях: отдельной фирмы (предприятия, организации), отрасли экономики, экономики в целом. Основным препятствием, с которым сталкиваются женщины в корпорациях, является «стеклянный потолок».

Мнение эксперта

«“Стеклянный потолок” — это барьер настолько тонкий, что кажется прозрачным, но и настолько прочный, что способен противостоять вертикальной мобильности женщин в управленческой иерархии»³.

Мужчины не замечают его, поскольку на своем пути по карьерной лестнице просто не сталкиваются с теми препятствиями, которые стоят на пути их коллег-женщин. Не обращают на него внимание и женщины на начальном этапе своей карьеры, а тем из них, кто относится к группе управленцев среднего звена, часто кажется, что достаточно сделать только один шаг и они окажутся на вершине, поскольку сквозь «стеклянный потолок» хорошо просматривается верхний эшелон власти. Однако если женщины предпринимают такую попытку, то понимают, насколько он крепок. Таким образом, «стеклянный потолок» является барьером для достижения престижных должностей.

¹ Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. и сост. Е. Б. Мезенцева. М.: Русская панорама, 2002. С. 316.

² Теория и методология гендерных исследований. С. 139.

³ Morrison A. M., Glinow M. A. von. Women and minorities in management // American Psychologist. 1990. № 45. P. 200.

Одной из причин затруднений, которые женщины испытывают при продвижении по карьерной лестнице, является отсутствие солидарности между ними. Они предпочитают продвигаться в топ-менеджмент в одиночку, в то время как мужчины поддерживают друг друга. Представляется, что истоки такого поведения нужно искать еще в первобытном обществе, поскольку, как было показано выше, мужчины занимались охотой, что в подавляющем большинстве случаев являлось коллективной деятельностью. Женщины отвечали за собирательство, которое осуществлялось индивидуально.

Существует еще одно доказательство способности мужчин к кооперации — коллективные спортивные игры, как на любительском, так и на профессиональном уровнях. Уже в XIX в. мужчины играли в футбол, баскетбол, хоккей и регби. Женщины стали играть в некоторые из этих игр только в конце XX в., до этого их игры носили в основном индивидуальный характер.

Кроме «стеклянного потолка» есть и другие препятствия на пути продвижения женщин в иерархически организованных компаниях. Первое — это так называемый «липкий пол». Данное понятие характеризует ситуацию, когда женщины гораздо дольше, чем мужчины, остаются на одной и той же должности. Если молодые сотрудники разного пола обладают одинаковым человеческим капиталом, то мужчины по карьерной лестнице будут продвигаться быстрее. Объяснить такую ситуацию можно исходя из двух основных причин. Во-первых, это специфика менталитета, согласно которой все руководящие должности положено занимать мужчинам, а удел женщин быть матерями, женами и хранительницами домашнего очага. Соответственно, профессиональная занятость последних вторична. Во-вторых, психологи считают, что у женщин существует так называемый страх успеха, т.е. неуверенность в своих силах при построении карьеры.

Есть еще один пример «липкого пола»: «прилипание» женщин к должностям с самым низким уровнем дохода и статусом. К таким профессиям относятся няни, медсестры, уборщицы, продавцы и пр.

Существует еще один термин, объясняющий гендерную сегрегацию, — «стеклянные стены», что означает предложение женщинам при приеме на работу таких рабочих мест, которые практически не предполагают возможности вертикальной мобильности. В качестве примера можно привести политику найма в торговой сети «Ашан» в современной России. Там требуются «хозяйки касс». Заметьте, «хозяева» не приглашаются. Карьера же таких женщин укладывается всего в две ступени — кассир и старший кассир.

Разделение труда в домохозяйстве

Поистине революционное расширение оплачиваемой занятости женщин в большинстве регионов мира в XX в. не сопровождалось сравнимым увеличением количества времени, которое мужчины тратят на домашний труд.

В Японии женщины дома работают в десять раз больше, чем мужчины; в три-пять раз — в Испании, Польше, Израиле; в два раза — в Австралии, Канаде, Финляндии, Великобритании, Голландии, Австрии. Даже в Швеции, которая многими исследователями рассматривается как наиболее «ориентированная на женщин» страна в мире, работающие матери в начале 1990-х гг. выполняли 70% домашней работы.

Согласно данным социологических исследований все городские семьи в современной России по степени участия супругов в домашнем труде можно подразделить на три категории. Первую (около 45% семей) условно можно назвать «патриархальной». В таких семьях женщины традиционно выполняют все виды домашней работы. Другим типом семьи является так называемая «матриархальная» (всего 10%), где мужчины отвечают за домохозяйство. Такая ситуация чаще всего возможна в том случае, если жена либо полностью обеспечивает семью, либо зарабатывает значительно больше мужа. Наконец, необходимо отметить, что почти так же, как и «патриархальная», распространена «эгалитарная» (40% случаев) модель, когда домашним трудом занимаются оба работающих супруга по мере возможности¹.

Описать разделение труда в домохозяйстве можно исходя из терминологии рыночного обмена. Здесь принимается во внимание сохраняющийся разрыв в заработной плате и утверждается, что выполнение женщинами основной части домашних дел есть результат внутрисемейного распределения обязанностей, которое зависит от уровня дохода каждого из супругов или величины их денежного вклада в бюджет семьи. Следовательно, домашний труд выполняется в обмен на экономическую поддержку².

Часто гендерное разделение труда способствует развитию конфликта «семья — работа», который связывают с феноменом двойной занятости женщин.

Сущность конфликта «семья — работа» состоит в следующем:

- необходимость сокращения рабочего времени, т.е. занятости в общественном секторе;
- необходимость планирования времени;
- взаимопроникновение сфер формального и домашнего труда.

К способам разрешения данного конфликта относятся необходимость для компаний проводить семейно-ориентированную политику, развивать государственные программы поддержки семей с детьми, а также совершенствовать законодательство.

Подводя итог, важно отметить, что говорить о гендерном разделении труда можно только начиная с эпохи патриархата, когда сформировалось распределение функций внутри традиционных домохозяйств. Однако осо-

¹ Буйденков А. А. Парадоксы гендерного разделения труда // Пол. Политика. Поликультурность: гендерные отношения и гендерные системы в прошлом и настоящем : материалы 7-й Междунар. конф. РАИЖИ и ИЭА РАН, 9—12 октября 2014 г., г. Рязань : в 2 т. / отв. ред. Н. Л. Пушкарева, О. Д. Попова. М. : ИЭА РАН, 2014. Т. 2. С. 606.

² Brines J. The exchange value of household // Rational sociology. 1993. № 5. P. 302—340.

бенно начиная с эпохи индустриализации в Европе, когда на рынке труда большинства стран появились женщины как низкооплачиваемая рабочая сила, стало возможным говорить о различных видах гендерной дискриминации и сегрегации.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что отражают законы общественного развития? Поясните на примерах.
2. Почему появляется разделение труда в обществе? Обоснуйте свой ответ.
3. Расскажите о развитии научных представлений о разделении труда.
4. Назовите исторические этапы общественного разделения труда.
5. Что такое разделение труда и формы собственности?
6. Покажите взаимоопределенность разделения и кооперации труда.
7. Охарактеризуйте профессии как продукт общественного разделения труда.
8. Назовите современные тенденции развития разделения труда в обществе.
9. Какова сущность понятия «гендерное разделение труда»?
10. Перечислите факторы формирования гендерных различий в профессиональной сфере.
11. Назовите причины и последствия гендерной сегрегации в сфере труда.
12. Что такое гендерная специфика формальной и неформальной занятости?
13. Раскройте гендерный аспект дискриминации на рабочем месте.

Практические задания

1. Проанализируйте структуру ВВП России по отраслям экономики. Найдите статистические данные за последний год и рассмотрите изменения в ее динамике за последние несколько лет. Найдите и оцените прогнозы роста ВВП России на ближайшую перспективу.

2. На основе представленной табл. 4.1 оцените позитивные и негативные тенденции, наблюдаемые в структуре валовой добавленной стоимости России.

Таблица 4.1

Отраслевая структура валовой добавленной стоимости, %¹

Отрасли экономики	Год				
	2004	2012	2013	2013–2012	2013–2004
ВВП в рыночных ценах	100	100	100	—	—
Сельское хозяйство и пр.	6	4,2	3,8	–0,4	–2,2
Рыболовство, рыбоводство	0,3	0,2	0,2	0	–0,1
Добыча полезных ископаемых	11,3	11,2	10,9	–0,3	–0,4
Обрабатывающие производства	20,4	17,3	14,9	–2,4	–5,5
Электроэнергетика и пр.	4,2	3,8	3,4	–0,4	–0,8
Строительство	5,9	7,1	6,5	–0,6	1,6
Торговля и пр.	19,3	18,2	18,3	0,1	–1

¹ Росстат, национальные счета, 2004–2012. URL: <http://www.gks.ru>.

Отрасли экономики	Год				
	2004	2012	2013	2013–2012	2013–2004
Гостиницы и рестораны	1	1	1	0	0
Транспорт и связь	10,9	10,4	8,6	-1,8	-2,3
Финансовая деятельность	1,2	3,6	5	1,4	3,8
Недвижимость, аренда	8,6	11,9	12,1	0,2	3,5
Госуправление и оборона	2,9	5,6	6,9	1,3	4
Образование	2,9	3,1	3	-0,1	0,1
Здравоохранение	3,5	4	3,9	-0,1	0,4
Прочие социальные услуги	1,6	1,4	1,7	0,3	0,1
Деятельность домашних хозяйств	—	0	0	0	0

Темы рефератов и докладов

1. Многоаспектность категории «общественное разделение труда».
2. Общественное разделение труда – причины и следствия (по работе Э. Дюркгейма «О разделении общественного труда»).
3. Общественное разделение труда в теории К. Маркса.
4. Законы общественного разделения труда: их роль и проявление в современном обществе.
5. Разделение труда и специализация в сфере научных знаний (на примере конкретного научного направления).
6. Пути преодоления негативного влияния разделения труда: частичный продукт и частичный работник.
7. Новые технологии и новое содержание разделения труда.
8. Гендерные стратегии поиска работы.

Литература

1. Буйденков, А. А. Парадоксы гендерного разделения труда. Пол. Политика. Поликультурность: гендерные отношения и гендерные системы в прошлом и настоящем / А. А. Буйденков ; отв. ред. Н. Л. Пушкарева, О. Д. Попова. – М. : ИЭА РАН, 2014.
2. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1991.
3. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – Серия : Антология экономической мысли.
4. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О. А. Ворониной. – М. : МЦГИ ; МВШСЭН ; МФФ, 2001.
5. Хрестоматия к курсу «Основы гендерных исследований». – 2-е изд. – М. : МЦГИ ; МВШСЭН ; МФФ, 2001.
6. Шмоллер, Г. Справедливость в народном хозяйстве. Разделение труда / Г. Шмоллер. – М. : Либроком, 2012.
7. Braverman, H. The Division of Labor // Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century / H. Braverman. – N. Y., 1974. – URL: <http://www.socnet.narod.ru/library/authors/Ilyin/hrest/Braverman.htm>. Пер. М. Добряковой.

Глава 5

РЫНОК ТРУДА

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- социологическое определение и классификации рынка труда (первичный, вторичный; внешний, внутренний);
- основные теории рынка труда и рыночных трудовых отношений;
- требования рынка труда, предъявляемые к системе профессионального образования;

уметь

- анализировать субъектно-объектные отношения на рынке труда;
- оценивать спрос на рабочую силу различного уровня образования, а также карьерные шансы на внешнем и внутреннем рынке труда;

владеть

- информацией о тенденциях, связанных с занятостью и безработицей, трудовой мобильностью и миграцией;
 - аналитическим инструментарием анализа тенденций изменения спроса на различные профессии.
-

Рынок труда не может изучаться вне предметного поля социологической науки, а процессы, происходящие на рынке труда, уже невозможно объяснять в формате экономической теории.

Рынок труда — это комплексное социальное явление, предопределяемое разнообразными процессами общественной жизни; это прежде всего взаимодействующие в рамках данного института социальные субъекты, имеющие и предпочитающие для достижения своих целей разнообразные алгоритмы социального поведения.

Современная социология труда активно развивает данное направление исследований, актуализируя и углубляя знания, доставшиеся по наследству от экономической теории.

5.1. Рынок труда: от экономических характеристик к социологическим проблемам

Традиционно рынки являются объектом изучения экономической науки. Не был исключением и рынок труда, рассматриваемый как специфическая, но все же экономическая система. Экономическая наука сформировала подходы и предметную область его изучения. В нее были включены

такие проблемы, как отношение купли-продажи рабочей силы, ее стоимость и цена, спрос и предложение, оплата труда, безработица и т.д.

Экономико-социологическая характеристика рынка труда

В своих исследованиях рынка труда экономика исходит из того, что формирование спроса и предложения на рабочую силу, равно как отношение ее купли-продажи, имеет формальный характер и обусловлено рациональным поведением субъектов сделки¹.

Рабочая сила — это совокупность физических и умственных способностей человека к труду определенного вида, задействованных в системе общественного производства как один из основных ресурсов достижения его целей.

Важно знать!

На рынке рабочая сила выступает как товар и по поводу нее возникает отношение купли-продажи. Продавцом рабочей силы является нанимаемый работник, покупателем — работодатель.

Рабочая сила, как и любой другой товар, подчинена законам рынка. Спрос и предложение рабочей силы формируют ее цену.

Цена труда рабочей силы — это денежная оценка труда конкретного наемного работника, возникающая в результате сделки купли-продажи его способности к труду на рынке.

Цена рабочей силы возникает в результате компромисса сторон спроса и предложения. *Экономическим выражением цены труда рабочей силы является заработная плата.*

Заработная плата — денежное вознаграждение наемного работника за осуществленный им труд.

Рост спроса предполагает повышение цены рабочей силы, в то время как увеличение предложения приводит к ее снижению. Повышенный спрос, как правило, обусловлен дефицитом рабочей силы определенного качества (определенных специальностей) ввиду развития отдельных направлений экономики и отраслей, организации новых производств.

Например, в условиях развития сферы информационных технологий происходит увеличение количества рабочих мест, которое предполагает повышение спроса на специалистов данной области. С тем чтобы удовлетворить потребности производства и привлечь необходимое количество

¹ Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 479.

работников, работодатели вынуждены повысить заработную плату (цену труда).

При избыточной численности рабочей силы, вызванной перепроизводством учебными заведениями специалистов определенной квалификации либо снижением потребностей экономики в результате, например, изменения ее структуры и приоритетов, спрос имеет тенденцию к падению. В этом случае работодатель с тем, чтобы сократить свои издержки, избавляется от невостребованной рабочей силы. При ее избыточном появлении на рынке труда единственным условием последующего трудоустройства для работника становится снижение цены своей рабочей силы. Закономерным является следующее: *чем ниже квалификация работника, тем менее он конкурентоспособен на рынке труда, тем выше конкуренция в среде такой профессиональной группы.*

Например, подготовка вузами выпускников юридических специальностей во много раз превышает спрос на подобного рода специалистов. В результате возникает избыток последних; для них оказывается затруднительным найти применение своим способностям в общественном производстве, и они часто готовы согласиться на такую оплату, которая соответствует труду низких квалификаций.

Рынок труда приводит отношение спроса и предложения в состояние равновесия, что можно определить как компромисс интересов сторон спроса и предложения. Тогда по обоюдному согласию работодатель и наемный работник заключают трудовое соглашение, на основании которого последний обязуется осуществлять трудовую деятельность в соответствии с нормами и правилами, его регламентирующими, а работодатель — предоставить необходимые для труда работника средства и условия. Возникающий *компромисс* является важнейшим условием организации процесса производства, однако он достигается далеко не всегда. В условиях капиталистического производства, когда предполагается и реально существует невостребованная (безработная) рабочая сила, капиталист имеет преимущество в формировании ее цены.

Задача капиталиста состоит в том, чтобы полностью избавиться себя от расходов на рабочую силу или, по крайней мере, свести цену рабочей силы к минимуму, чтобы она равнялась ее стоимости.

Важно знать!

Стоимость рабочей силы эквивалентна стоимости необходимых для ее воспроизводства общественных благ.

В экономической науке с момента возникновения трудовой теории стоимости существует разграничение понятий цены и стоимости рабочей силы или рыночной и естественной цены ее труда.

Мнение классика

Вот какими характеристиками пользовался представитель английской классической политической экономии Д. Рикардо: «Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели средства к существованию и к продол-

жению своего рода, без увеличения или уменьшения их числа. <...> Рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношения предложения к спросу: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии»¹.

Из вышесказанного понятно, что стоимость рабочей силы представляет тот минимум, который обеспечивает лишь выживание человека. Она может колебаться в зависимости от изменения стоимости потребляемых работником благ. В прогрессирующем обществе цена рабочей силы всегда выше ее стоимости, что позволяет работникам иметь возможность удовлетворять более широкий круг разнообразных потребностей и иметь возможность развиваться духовно. Капитал не отвергает полностью возможность устанавливать цену рабочей силы выше ее стоимости, поскольку это развивает потребительные способности работника, тем самым активизируя покупательность принадлежащих капиталисту товаров. Вместе с тем в периоды углубления кризисов экономики наблюдается обратная тенденция: цена рабочей силы падает. Ее номинальное выражение может не меняться, но стоимость рабочей силы будет расти. В результате реальная цена будет сокращаться.

Пример

Зарботная плата одного работника в прошлом месяце составила 29 тыс. руб., в то время как совокупность средств, необходимых для выживания, составила 25 тыс. руб. В текущем месяце цена его труда не изменилась, тогда как стоимость рабочей силы выросла до 30 тыс. руб. Получается, что работник будет вынужден экономить на поддержании своей работоспособности.

Из представленного примера понятно, что отношения между работодателем и наемным работником, равно как и сам рыночный механизм их отношений, хотя и имеют явно выраженную экономическую форму, все же всегда в реальности несут в себе социальный подтекст. Немыслимо представить себе человека, формально ищущего возможность продать свою рабочую силу максимально дорого, получить рабочее место с предельно высокой заработной платой как конечную цель его желаний. Всегда за этим стоит решение более значимых для человека проблем. Это может быть стремление удовлетворять предметные потребности (покупка машины, недвижимости, предметов роскоши), а может быть цель создать семью или желание приобщаться к культуре, развиваться интеллектуально, путешествуя и овладевая достояниями мирового искусства. Можно предположить, что заработанные деньги станут источником постоянных развлечений. Другой вариант развития событий, который, однако, не исключает вышеперечисленных, — это приобретение высокого социального статуса. Ни для кого не секрет, что в современном обществе положение человека определяется наличием или отсутствием финансовых средств. Желание

¹ Рикардо Д. Соч. : в 3 т. Т. 1 : Начала политической экономии и налогового обложения. М. : Госполитиздат, 1955. С. 49—50.

заработать больше оправдывает себя с точки зрения интеграции в статусно более высокое социальное сообщество, а это — новые знакомства, новое общение и новые, в том числе в плане профессиональной деятельности, перспективы.

Однако есть и другая тенденция, обусловленная функционированием рыночного механизма. Желание работодателя снизить цену труда может вызвать социальную напряженность в обществе. Если в результате снижения реальной цены труда растут риски ухудшения экономического положения значительной части населения, если заработанных средств не хватает для удовлетворения базовых потребностей, это, как правило, приводит к конфликту сторон рыночных отношений. Таким образом, отношения между работодателем и наемным работником на рынке труда имеют разнообразные социальные причины и далеко идущие следствия.

Необходимо заметить, что социология использует терминологию, доставшуюся по наследству от экономической науки априори, однако перечень проблем в контексте рассмотрения рынка труда разнообразнее. Интерес социологии к изучению рынка труда обусловлен тем, что на нем действуют социальные акторы. Другими словами, это люди, включенные в общественную систему, носители общественных отношений и преследующие не только экономические, но и социальные цели, равно как руководствующиеся социальными нормами и ценностями. В этом контексте социология определяет рынок труда как один из институтов общества, элемент общественной системы. Для социологии труда он представляет ключевую сферу, где возникают, развиваются и формализуются общественные трудовые отношения.

Рынок труда — это социальный институт, обеспечивающий согласование интересов действующих на нем акторов, покупателя и продавца, по поводу денежной оценки трудовых способностей последнего с целью их последующего использования в сфере общественного производства.

Важно знать!

Как многомерное социальное явление рынок труда изучается в контексте воспроизводящихся на нем формальных и неформальных отношений.

Таким образом, социологическое определение рынка труда ставит во главу угла экономическую интеракцию купли-продажи (обмен), но не исчерпывается ее рассмотрением, поэтому социология труда, изучая рынок труда в контексте своего предмета, активно апеллирует к теоретическим конструктам других наук, и прежде всего экономики.

Основные теории рынка труда

Рынок труда достаточно давно является объектом исследований социально-экономической теории. Научное осмысление данного явления было представлено еще в XVIII в. в работах теоретиков классической политической экономии, таких как А. Смит, Д. Рикардо, У. Петти и др.

Классики трактовали сам труд как один из факторов производства, фактически рассматривая его как товар. Они полагали, что рыночная экономика не должна испытывать вмешательства со стороны государства, лишь тогда она способна обеспечивать полное и максимально рациональное использование производственных ресурсов, в том числе и труда. С их точки зрения, система рынка самодостаточна, поэтому полная занятость будет обеспечена за счет рыночной саморегуляции, сбалансированности спроса и предложения.

Например, А. Смит утверждал, что полная занятость — это норма рыночной экономики, достигаемая благодаря «невидимой руке рынка», т.е. механизмов согласования сторон спроса и предложения. Как наемный работник заинтересован в реализации своего труда, так и работодатель стремится использовать труд в максимальных объемах. При этом у собственника всякий раз возникает желание развивать свое производство и, соответственно, задействовать большее количество рабочей силы. Основной учения шотландского экономиста о рынке труда был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и человеческих ресурсов. А. Смит доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости. В своей концепции «экономического человека» ученый представил основные мотивы, свойственные каждому субъекту общества: корысть и стремление к личной выгоде. На этом, по его мнению, основывается функционирование любого свободного рынка, в том числе и рынка труда.

Д. Рикардо вывел зависимость размера заработной платы от предложения труда. Чем выше заработная плата, тем больше растет предложение труда. По мнению ученого, рост заработной платы всегда сопровождается повышением уровня жизни и, как следствие, ростом численности населения. При увеличении предложения труда цена на него начинает падать. Снижение заработной платы приводит к ухудшению жизненных условий и замедляет воспроизводство населения, что ведет к росту спроса на труд и т.д. С точки зрения Д. Рикардо, рынок труда способен регулировать колебания спроса и предложения труда в «разумных» пределах в рамках «естественной цены труда», которую он понимал как заработную плату, необходимую для существования работников и членов их семей без уменьшения или увеличения их количества.

К. Маркс существенно дополнил и обогатил теории классической политической экономии. Как и ее представители, он полагал, что «стоимость рабочей силы определяется стоимостью привычно необходимых жизненных средств среднего рабочего»¹. Однако помимо этого фактора он рассматривал еще два других.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. С. 528.

«Еще два фактора входят в определение стоимости рабочей силы. С одной стороны, издержки на ее развитие, меняющиеся с изменением способа производства, с другой стороны, естественные различия между рабочей силой мужчин и женщин, взрослых рабочих и малолетних. Потребление этих различных рабочих сил, обусловленное опять-таки способом производства, создает крупную разницу в издержках воспроизводства рабочей семьи и в стоимости взрослого рабочего мужчины. <...> Мы предполагаем: 1) что товары продаются по их стоимости; 2) что цена рабочей силы может иногда подниматься выше стоимости, но никогда не падает ниже ее»¹.

Еще одним принципиальным аргументом К. Маркса было определение данного рынка как «рынка рабочей силы». На рынке продается рабочая сила или способность человека к труду, а последний представлен лишь в процессе производства. Это позволило раскрыть две принципиальные проблемы, порождаемые рыночными отношениями: с одной стороны, проблему отчуждения труда от его носителя, с другой — эксплуатацию рабочей силы и, соответственно, человека на капиталистическом производстве.

Вышеназванные проблемы, по мнению К. Маркса, имеют не только экономический характер, но и далеко идущие политические и социальные последствия. Они создают условия перманентно воспроизводящегося антагонистического конфликта между двумя господствующими классами общества, когда имеет место постоянное обогащение меньшинства за счет труда подавляющей части населения. Это порождает массу негативных тенденций в обществе, начиная с ограничения доступности общественных благ, таких как еда, жилье, образование, медицина, и заканчивая деградацией личности.

С конца XIX в. рынок труда стал предметом исследования многих ученых-экономистов, таких как А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. А. Самуэльсон, М. Гранновтер и др.

Концепция Джона Мейнарда Кейнса (1883—1946) была направлена на понимание изменений, происходивших в 1930-е гг., когда во многих странах господствовал экономический кризис, а массовая безработица и социальные конфликты привели в ряде государств к смене политических режимов.

Дж. Кейнс полагал, что цена рабочей силы, как правило, жестко фиксирована и определена динамикой потребительских предпочтений. Другими словами, уровень реальной заработной платы формируется не на рынке труда, а на рынках товаров и услуг, где цены формируются эффективностью спроса покупателей. С позиции Дж. Кейнса, рынок труда определяет лишь уровень номинальной заработной платы и зависящее от него количество предложений труда. Однако последнее только косвенно влияет на фактическую занятость, определяя ее максимально возможный уровень при определенном размере заработной платы. В итоге спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом и интенсивностью развития экономики. Таким образом, согласно теории Дж. Кейнса спрос на рабочую

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 528.

силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, определяемым государственной политикой.

Например, безработицу, обусловленную недостатком совокупного эффективного спроса, можно сократить за счет государственной политики финансового регулирования, в частности, кредитования. По мнению Дж. Кейнса, государственные кредиты позволяют увеличивать покупательскую способность населения и стимулировать тем самым спрос на труд, увеличивая число занятых и снижая безработицу.

Таким образом, Дж. Кейнс доказал, что саморегулирующаяся модель рынка труда не может быть использована в условиях развитого индустриального общества, необходим перманентный мониторинг ситуации со стороны государства и его вмешательство в управление макроэкономическими процессами.

Теория Альфреда Маршалла (1842–1924), основоположника неоклассической школы, представляет собой отход от традиций рассмотрения рынка труда экономической наукой. Во-первых, труд представляет собой объект товарно-денежных отношений, а значит, рынок на котором происходит его купля-продажа — это *рынок труда*. Во-вторых, наемный рабочий продает свой труд как услугу, как товар, оставаясь при этом собственником своих способностей. А. Маршалл неоднократно использовал выражение «продажа услуг труда».

Мнение классика

«...человеческий фактор производства не покупается и не продается, как машины и другие вещественные факторы производства. Рабочий продает свой труд, но сам он остается собственником самого себя»¹.

В связи со сказанным наемный работник существует как самостоятельный свободный агент, имеющий по форме такой же доход, что и капиталист. Чем качественнее окажется его товар — труд — и чем выгоднее он его продаст, тем более высокий доход сможет получить.

Заслуга А. Маршалла состоит также в развитии маржиналистской теории предельной полезности и применении ее к труду. Рыночная ценность труда определяется не только формальными принципами отношения купли-продажи, а скорее издержками на образование, развитие способностей и подготовку к труду его субъекта. Позже эта идея была заимствована и развита в социологической теории *человеческого капитала*.

Социология стала развивать исследования рынка труда позже экономики, но, как следует из перечисленных выше теорий, представители экономической науки, считавшие экономическую сферу неотделимой частью общества, постоянно изучали рынок труда в контексте общественных процессов и явлений, хотя их методологической позицией всегда оставалось исследование экономических причин изменений рынка труда.

В социологии сложилась другая парадигма, согласно которой существование и трансформации рынка труда обусловлены социальными

¹ Маршалл А. Основы экономической науки. М. : Эксмо, 2007. С. 535.

причинами и условиями. Еще представители институционального направления, профессиональные экономисты Торстейн Бунде Веблен (1857—1929), Джон Томас Данлоп (1914—2003), Джон Кеннет Гэлбрейт (1908—2006) доказали, что решение проблем рынка труда лежит в плоскости реформ социальных институтов. С позиции данных авторов рынок труда — это система постоянно меняющихся социально-институциональных отношений. Эти изменения выходят за рамки чисто экономических процессов и обусловлены особенностями социальных, демографических, гендерных, культурных, профессиональных различий в структуре трудовых ресурсов.

Развитие их идей нашло отражение в *неоинституциональном направлении*, в частности, *контрактной теории занятости* и *теории гибкого рынка труда*.

В основу контрактной теории занятости (М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариадис) положена идея Дж. Кейнса о равновесии цены труда на рынке. Однако согласно представлениям неоинституционалистов она формируется не за счет изменения физических объемов производства, а по причине рационального поведения индивидов, преследующих свои интересы.

Наемные работники и предприниматели вступают в отношения по не оформленным юридически долгосрочным контрактам. Они создают условия для снижения рисков купли-продажи. Для работодателя это стратегическая возможность сокращения издержек и большей гибкости при неблагоприятной конъюнктуре рынков, для рабочей силы — возможность при меньшей заработной плате иметь продолжительную стабильную занятость. Контрактная теория занятости предполагает стабильность трудовых отношений на рынке и, следовательно, снижает риски развития условий для кризиса в экономике и обществе.

Развитие теории гибкого рынка труда (Г. Стэндинг, Р. Буае) произошло в конце 1970-х гг. В это время в индустриально развитых странах Запада происходят революционные изменения во всех общественных сферах. Широкое распространение получают информационные и коммуникационные технологии, изменяются принципы организации производства, масштабное развитие получает сфера услуг, трансформации подвергается сфера труда, формируя новые требования к рабочей силе. В то время как низкоквалифицированный труд все более замещается трудом высоких квалификаций, происходит ревизия отношений к рабочей силе. Труд высококвалифицированного работника не нуждается в этом и не может быть втиснут в рамки стандартов формальной организации. Большой очевидный эффект достигается не за счет установления жестких норм и правил, а благодаря определенной степени свободы, позволяющей проявлять интеллектуальные творческие способности.

Переход к более гибким формам взаимодействия труда и капитала распространяется и на рынок труда. Именно эти тенденции попали в поле зрения исследователей и дали толчок к развитию теории гибкого рынка труда. В ее основе заключен подход, согласно которому снижение издержек достигается не благодаря жестким формам и стандартам трудового договора, а посредством гибких индивидуально-ориентированных, часто

нестандартных форм занятости. Это может быть частичная занятость, краткосрочный контракт, домашний труд и пр.

Переход к новым формам трудовых соглашений в конечном счете решает задачу сокращения издержек всей экономической системы и формирования новых общественных стандартов, предполагающих в том числе либерализацию жизни трудового населения. Либерализация предполагает такие изменения, как переход к гибким формам найма, занятости и оплаты труда; распространение гибких форм регулирования рабочего времени и нормирования труда; внедрение гибких форм социальной защиты рабочей силы, в том числе в условиях колебания ее цены на рынке труда.

Таким образом, теория гибкого рынка труда сформировала подход, предполагающий изменение отношений по поводу труда между наемным работником и собственником, результатом внедрения которого должно было стать развитие динамизма рынка труда. Во многом представленная теория сумела достоверно отразить трансформацию отношений на рынке труда, правильно определив тенденции развития постиндустриального общества.

Вместе с тем в контексте современного состояния рынка труда можно отметить, что значительный рост гибкости достигается за счет перенесения груза *рыночных рисков* на наемную рабочую силу. Именно на эту тенденцию современных трудовых отношений обратили внимание известные французские социологи Люк Болтански (р. 1940) и Эв Кьяпелло (р. 1965).

Мнение ученого

«Эти стратегии организуются вокруг двух моментов: новой политики найма, позволяющей работодателю “сохранять руки свободными”, и новой “политики структур предприятия”, когда работодатель, например, может “не считать себя работодателем”. <...> ...можно только констатировать, что неблагоприятные обстоятельства наваливаются на тех, кто идет на рынок труда уже наименее квалифицированными. Таким образом, безработица и ненадежность рабочего места затрагивает больше всего неквалифицированных рабочих. Когда им удается получить стабильную работу, это чаще всего после многих лет непостоянной работы, включая замещение, квалификационные договоры или СТД. Ситуация отнюдь не легче для других рабочих и служащих»¹.

Представленная тенденция характерна, по мнению авторов, для рынка как неквалифицированного, так и квалифицированного труда. В своем исследовании они опираются на теорию *сегментов* или *двойственности (дуальности) рынков труда*.

Общая идея данной теории состоит в том, что современный рынок труда не представляется однородным. Он делится на стабильно функционирующие сегменты. По мнению авторов данной теории Михаэля Ж. Пиоре (р. 1940) и Петера Б. Дерингера, рынок труда можно рассматривать в вертикальном измерении. Тогда в нем четко прослеживаются дуальность, определенная авторами как *первичный* и *вторичный рынки труда*. Первый — это рынок работников высокой квалификации и профессиональных знаний, стабильно высокой заработной платы, минимальных рисков, стабильного положения и хороших карьерных возможностей. Второй, напро-

¹ Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М. : Новое литературное обозрение, 2011. С. 395, 404.

тив, — рынок низкоквалифицированного труда, его низкой цены, высоких, постоянно воспроизводящихся рисков и минимальных перспектив вертикальной мобильности.

Кроме представленного вертикального членения рынка труда, М. Ж. Пиоре и П. Б. Дерингер доказали его горизонтальную сегментарность. Так, существуют *внешний и внутренний рынки труда*. Первый традиционно функционирует как система отношений между наемным работником и работодателем, которая основывается на формально-свободных принципах экономического паритета интересов, которые стремятся реализовать покупатель и продавец. При этом рынок сам определяет распределение труда и величину заработной платы. Внутренний рынок труда, как элемент внутривыпускной организации, напротив, строго подчинен ее административным правилам и процедурам.

Таким образом, теория сегментов представила рынок труда как многомерную, постоянно развивающуюся систему, влияющую на структуру общества, определяющую предпочтения его субъектов.

Современные социологические исследования не замыкаются на описании поведения человека на рынке труда. Они концентрируют свое внимание на анализе причин, мотивов и ценностей в поступках потенциальных работников, формировании предпочтений при выборе места и формы занятости.

Например, поведение наемного работника на рынке труда может быть определено не столько его профессиональной принадлежностью и уровнем заработной платы, сколько взаимодействием с другими людьми, их авторитетом и мнением. Рынок труда, как и прочие общественные структуры, формируется за счет *социальных сетей*. В связи с этим поведение актора на рынке труда невозможно понять, опираясь только на методологию микроэкономического индивидуализма, т.е. экономической модели «причина — следствие». Человек может отказаться от новой работы и привлекательной зарплаты в силу того, что на старом месте у него сложились тесные дружеские отношения с коллегами, или стратегия работника на рынке труда будет опираться не на формальные экономические отношения, а на связи и знакомства, т.е. социальные сети.

Описание функционирования рынка труда в теории социальных сетей была предложена ведущим американским социологом Марком Грановеттером (р. 1943). Согласно его подходу, рынок труда, как и всякая экономическая система, интегрирован (укоренен) в общество, соответственно, он не может рассматриваться наукой как формализованная идеализированная модель, поскольку данный подход не даст достоверной практической информации.

Мнение ученого

«Подобный подход к хозяйственному действию опирается на длительную традицию в классической и неоклассической экономической теории. Однако он не только ведет к неверному пониманию того, как функционируют институты рынка труда, но и не позволяет адекватно объяснить (даже в строгих рамках методологического индивидуализма), каким образом индивидуальные действия способны агрегироваться на уровне институтов — ведь подобное агрегирование происходит через сети отношений»¹.

¹ Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 50.

М. Грановеттер акцентирует внимание на том, что экономический подход не позволяет понять и объяснить неэкономическую мотивацию поведения работника на рынке труда. Человек руководствуется не только поиском максимально высокого дохода. В своем взаимодействии с другими людьми он ищет также общения, одобрения, статусного признания и власти. Такое поведение можно определить как «индивидуальные склонности» работника на рынке труда. Это значит, что каждый выбирает собственную стратегию поведения, которая представляет собой переплетение экономических и социальных стратегий актора. Причем это характерно как для внешнего, так и для внутреннего рынка труда.

Итак, из представленного выше материала очевидно, что рынок труда является одним из центральных объектов изучения социологии труда, хотя она не имеет таких традиций, как экономика. По этой причине социология труда апеллирует к историческому наследию теоретических исследований рынка труда, признавая и принимая разработки экономической науки. Вместе с тем задача социологии труда не ограничивается изучением и принятием постулатов теоретиков экономики. Ее подход ориентирован на изучение рынка труда как сложной системы взаимодействующих социально-мотивированных субъектов как многомерного явления, представляющего часть социальной среды. В этом видится перспективное направление ее исследований.

5.2. Риски на рынке труда и трудовой конфликт

Специфика подхода социологии труда к изучению рынка труда, представленная в параграфе 5.1, не ограничивается анализом формальных и неформальных мотивов поведения субъектов, исследованием их предпочтений, причин соглашений и компромиссов. В поле зрения социологии труда находятся проблемы возникающих на рынке труда рисков, а также противоречий и конфликтов, свойственных рыночным трудовым отношениям.

Рынок труда как источник воспроизводства рисков

Любая социальная система несет в своем потенциале риски, т.е. элемент неопределенности в достижении цели. Фактически риски — это отсутствие информации о возможном исходе интеракции или ситуация, при которой цели субъекта действия не оправдываются и он несет издержки, превышающие его ожидания.

Принято считать, что элемент риска всегда присущ экономической системе, поскольку взаимодействие экономических акторов непредсказуемо с точки зрения их поведения в условиях рыночной неопределенности и не может быть единообразным с точки зрения результата их взаимодействия.

Важно запомнить!

Понятие риска имеет фундаментальное значение для экономической теории, поскольку выбор в отношении экономических целей, таких как прибыль и инвестиции, всегда отличается неопределенностью из-за несовершенного знания ситуации¹.

¹ Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь. М.: Экономика, 2004.

О рисках, которые возникают в экономических структурах обществ, «обществах риска», писали многие ученые. А. Смит указывал на то, что есть профессии, подвергающиеся особому риску, но в цене труда последний, как правило, не находит отражения. К. Маркс определял положение наемного рабочего как полностью лишшающее уверенности в завтрашнем дне: будет ли он иметь возможность кормить свою семью или окажется изгнанным капиталистом, пополнив резервную армию труда. О нестабильности социального и экономического положения работника в индустриальном обществе писали такие ученые, как Ф. Теннис, Т. Веблен, Дж. Бернхем, П. Зайринг, Р. Хильфердинг, Дж. М. Кейнс, К. Маннхейм, А. Вебер, Г. Маркузе, Ю. Хабермас и многие другие.

Однако риски касаются не только наемной рабочей силы, но присущи и предпринимателю. Например, различного рода инвестиционные проекты, внедрение новых технологий, производство новой продукции, освоение новых рынков, конкуренция – вот неполный перечень активностей предпринимателя, заведомо предполагающих риски. Эту особенность предпринимательской деятельности подробно осветил австрийский и американский ученый Йозеф Алоиз Шумпетер (1883–1950) в книге «Теория экономического развития»¹.

Однако, пожалуй, наибольшие риски собственник несет в результате найма рабочей силы. Принимая человека на работу, он практически ничего не знает о его способностях, трудовом потенциале и может руководствоваться лишь формальными документами, например, дипломом об уровне образования и специальности, которыми владеет работник. С целью снижения данных рисков предприниматель стремится избавиться от силы, их создающей, т.е. от работника. Делает он это двояко, используя технику и технологии, заменяющие труд, или формулируя жесткие требования к отбору рабочей силы. Последнее создает заинтересованность капиталиста в увеличении возможностей ее выбора, т.е. в постоянно существующем излишке рабочей силы на рынке труда.

В связи со сказанным рынок труда всегда предполагает наличие противоречия между продавцом и покупателем, где последний, как правило, имеет более выгодную позицию. Для работника от возможности продать свою способность к труду зависит его будущее и будущее его семьи: выживание, удовлетворение потребностей, развитие.

Интересные факты

Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации на 2014 г. определена в 5554 руб. Величина прожиточного минимума к концу 2014 г. установлена на уровне 8192 руб. Размер пособия по безработице колеблется от 850 до 4900 руб.² С 1 января 2015 минимальный размер оплаты труда составляет 5965 руб. в месяц³.

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры). М. : Прогресс, 1982.

² URL: <http://ppt.ru/info/?id=2> ; <http://ppt.ru/info/?id=21> ; http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_41kv.doc.

³ URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201412020012>.

В условиях, когда пособие по безработице ниже прожиточного минимума, работник вынужден соглашаться на любые условия, предлагаемые работодателем.

В современном развитом обществе эта проблема смягчается за счет социальных гарантий со стороны государства, которое обеспечивает минимальные условия для выживания безработного человека. Однако это лишь частичное, на уровне физиологического существования, решение проблемы. За нестабильностью положения наемного работника скрывается страх потерять работу, а значит не только (может быть, не столько) средства для существования, но и положение в обществе, уверенность в завтрашнем дне, *естественные основы жизни*.

Мировые тенденции увеличения рисков рассмотрел известный немецкий социолог Ульрих Бек (р. 1944) в книге «Общество риска: на пути к другому модерну»¹. Его основная идея сводится к доказательству того, что постоянно прогрессирующие модернизационные процессы ведут в современном обществе к неуправляемому распространению рисков и усиливающемуся *обнищанию* населения.

Мнение ученого

«В обществе риска речь идет о такой форме обнищания, которая сравнима и в то же время не идет ни в какое сравнение с обнищанием трудящихся масс в промышленных центрах на раннем этапе индустриализации. <...> Тогда — о материальном обнищании, нужде, голоде, тесноте, теперь — об угрозе и разрушении естественных основ жизни. <...> В этом заключена собственная динамика: не чья-то злая воля, а рынок, конкуренция, разделение труда — только сегодня все это приняло более широкие масштабы»².

Технологические инновации, информационная техника, модернизация производства, глобализация экономического пространства — все эти факторы необходимы для современного развития общества и в то же время увеличивают риски и нестабильность положения. Рынок призван сглаживать данные противоречия, но оказывается не в состоянии их устранить. Более того, ведомый государственной политикой, с одной стороны, и рыночными стратегиями корпораций — с другой, он становится сосредоточением нарастающего ожидания нестабильной занятости или безработицы.

Безработицу, безусловно, можно отнести к одному из основных рисков, присущих современному рынку труда. Снижение потребности в рабочей силе в результате модернизационных преобразований приводит к росту численности безработного населения.

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть работоспособного населения лишена возможности осуществлять трудовую деятельность в сфере общественного производства, тем самым она не принимает участия в удовлетворении общественных потребностей посредством создания продуктов труда.

¹ Бек У. Общество риска: на пути к другому модерну. М. : Прогресс-Традиция, 2000.

² Там же. С. 61.

Современный рынок труда подвержен влиянию разнообразных тенденций общественных изменений, следовательно, рост численности безработных может быть определен не только экономическими (спад и кризис производства), но и политическими (увеличение минимальной оплаты труда, повышение налогов), демографическими (прогрессивный прирост населения, иммиграция), сезонными (изменение спроса для сезонных работ) и, конечно же, технологическими факторами. Для стран с высоким уровнем развития и внедрения в производство информационной техники и технологий последний фактор представляется наиболее существенным, хотя следует заметить, что это общемировая тенденция.

Важно запомнить!

Безработицу, вызванную внедрением новой техники и технологий, принято определять как структурную безработицу.

Именно в результате применения технико-технологических инноваций происходит изменение во всей структуре производства, приводящее к сокращению доли живого труда. Однако если в индустриальном обществе подобная тенденция была характерна для секторов материального производства, то теперь она затрагивает и сферу услуг или все совокупное общественное производство.

Сначала применение в 1950–1960-х гг. автоматизированных технологий, таких как станки с числовым программным управлением, позволило сократить значительную долю неквалифицированной рабочей силы в материальном производстве. Для управления такими автоматами требовались исключительно высококвалифицированные рабочие, знавшие особенности и детали технологических процессов. При этом численность высококвалифицированных была существенно меньше, чем низкоквалифицированных. Однако с распространением информационных технологий потребность в такой квалифицированной рабочей силе стала сокращаться. Так называемое третье поколение персональных компьютеров в 1970-е гг. позволило создавать на предприятиях информационные сети и централизовать управление производственными процессами. Программное обеспечение компьютеров четвертого поколения (1980-е гг.) практически полностью включило в себя перечень профессиональных знаний, необходимых для выполнения производственных задач. В связи с этим востребованным оказался не производительный труд рабочего, а *услуга оператора*, запускающего и контролирующего компьютер. На смену нескольким рабочим высококвалифицированного производительного труда пришел один работник, управляющий компьютером.

Тенденции, связанные с распространением информационной техники в производстве услуг, только набирают обороты, хотя уже очевидно, что сфера нематериального производства также ориентирована на замену живого труда. Например, магазины самообслуживания не предполагают продавцов. В настоящее время идет замена кассиров на POS – терминалы, позволяющие покупателям самостоятельно, без кассира, расплатиться

за покупку чипированных товаров. Таким образом, *для наемной рабочей силы риски растут вместе с модернизацией производства.*

Компьютеризация производств и информатизация производственных процессов предполагает постоянное изменение требований к квалификации (компетенциям) рабочей силы, и это для последней еще одна форма риска. Тенденциозно можно отметить, что в последние десятилетия наметился постоянный рост требований, предъявляемых работодателем к уровню квалификации работников и профессиональной подготовке выпускников учебных заведений. Капиталист ищет рабочую силу, которая имеет достаточную компетентность для того, чтобы новая техника и технологии были максимально задействованы в производстве. Данная тенденция затрагивает не только внешний рынок труда, где работодатель и работник встречаются впервые. Даже в большей степени она характерна для внутреннего рынка труда. Здесь собственник уже не ограничивается требованиями высоких профессиональных знаний. Он предъявляет требования к развитию широкого спектра способностей работника, таких как адаптивность к условиям производства, склонность к переобучению, развитость новаторских инициатив. Даже лояльность в отношении к компании и менеджменту, приспособляемость к социально-психологическому микроклимату коллектива рассматриваются как качества, дающие работнику преимущества. *Отсутствие широкого круга способностей и компетенций, склонности к мобильности и самообразованию увеличивают риски на рынке труда.*

С профессиональными качествами рабочей силы тесно связана ее конкурентоспособность на рынке труда. *Чем больше конкуренция среди рабочей силы, тем выше риски последней быть не принятой на работу или потерять ее.* В сегменте низкоквалифицированного труда существует конкуренция, следовательно, риски велики. Высокая квалификация защищает работника от конкуренции и рисков, но лишь частично. Если он не будет постоянно самосовершенствоваться, то даже на первичном рынке труда его шансы невелики. Постоянное стремление развивать свои способности, готовность к мобильности и гибкости изначально задают благоприятные перспективы на рынке труда. Казалось бы, работники, обладающие подобными преимуществами, полностью защищены от всевозможных ситуаций риска. Однако в действительности это не так. С распространением все более жестких и разнообразных требований капиталистов в отношении качества рабочей силы происходит ее *индивидуализация*, когда постоянная занятость, а также карьерный рост становятся основой жизненной биографии человека. «Индивидуализация означает рыночную зависимость во всех аспектах образа жизни»¹. По мнению У. Бека, индивидуализация приводит к разрыву с традиционными формами жизни, самоисключению из социальных групп и классов, нивелированию семейных ценностей, когда остается лишь зависимость от шансов, предоставляемых рынком. Для таких людей на первом плане оказывается их индивидуальная судьба на рынке труда с рисками и весьма ограниченными возможностями.

¹ Бек У. Указ. соч. С. 194.

«Вступление в рынок труда сопряжено с освобождением от все новых и новых форм отношений в семье, с соседями, с коллегами по профессии, а также от привязанности к региональной культуре и ландшафту»¹.

Индивидуализация рынка труда приводит к гораздо более глубоким по своим последствиям рискам, чем те, которые связаны с безработицей. *Риски современного рынка труда — это возможность потерять связь со своими культурой и традициями, быть отчужденным от общества.*

Стремление наемных работников защититься от подобных условий создает предпосылки для возникновения трудового конфликта.

Рынок труда как арена конфликтов

При капитализме конфликтность отношений между работодателем и наемным работником естественна и до конца неразрешима. Конфликтные отношения возникают еще на внешнем рынке труда, при заключении трудового соглашения, и обусловлены тем, что изначально каждая из сторон преследует свои специфические интересы. Для работника это максимально высокое вознаграждение, для капиталиста — экономия издержек на труд. Однако если внешний рынок труда лишь обозначает основное противоречие между трудом и капиталом, то уже в самой организации, на внутреннем рынке труда, конфликты имеют самые разнообразные формы проявления.

Рассматривая рынок труда как конфликтообразующую систему, можно указать на некоторые основные источники развития конфликтной ситуации, рассматриваемые социологией труда:

- 1) трудовое соглашение;
- 2) факторы внешних социально-экономических и социально-политических условий;
- 3) факторы индивидуальных жизненных обстоятельств;
- 4) безработица;
- 5) субъективное восприятие несправедливости;
- 6) условия труда.

По своей сути трудовое соглашение, несущее в себе риски как для собственника, так и для работника, наполнено противоборством и конфликтной динамикой. Каждая из сторон стремится достигнуть своей цели в ущерб другой. Дополнительные риски, такие как конкуренция, нестабильность экономической ситуации, трансформация социального порядка, а также политические преобразования, лишь усугубляют проявления конфликтов. К ним добавляются индивидуальные проблемы, связанные с гендерными, семейными, расовыми отношениями, которые, как правило, не подавляют, а лишь усиливают конфликтность субъектов на рынке труда. Например, женщина, которую оставил муж, вынуждена сочетать воспитание ребенка и обеспечение его достатка, т.е. содержание семьи, и работу. Очевидно, что она будет искать компромисс, в результате которого до конца не сможет

¹ Бек У. Указ. соч. С. 106.

реализовать ни одну из целей. Она будет стремиться поскорее закончить работу, чтобы оказаться в семье, дома же ее будут преследовать и отвлекать мысли о работе. В психологии такая ситуация получила название психологического конфликта или внутреннего конфликта личности. Однако этот конфликт не может быть замкнут в одном человеке и определенно окажет влияние на других находящиеся в контакте людей. Нервозность матери отразится на ребенке, а плохое выполнение работы будет подвергнуто критике руководством. Таким образом, индивидуальные конфликты разных сфер жизнедеятельности взаимно перетекают, формируя жизненные стандарты.

Влияние внешних, тем более негативных по отношению к внутрипроизводственной среде факторов, разъедает формализованное единство организации, что требует от капиталиста ответных действий. Одним из наиболее распространенных способов устранения подобных следствий является увольнение работников. В период отсутствия работы ухудшается экономическое и социальное положение не только безработного, но и его семьи. Безработица ведет к значительным потерям и неизбежным дополнительным затратам, связанным с поиском вакансий, необходимым обучением и переобучением, восстановлением квалификации. Ожидание перспектив возможной безработицы и нестабильности своего положения является мощным социально-экономическим фактором роста напряженности, имеющим тенденции разрастания в конфликт как между руководством и рядовой рабочей силой, так и в среде коллектива работников.

Ощущение несправедливости в распределении доходов организации также может стать источником возникновения конфликтов. Наемный работник заинтересован, чтобы бóльшая часть прибыли, полученная организацией, использовалась фондом заработной платы. Капиталист, напротив, стремится переместить ее в фонд накопления. В условиях капиталистической экономики конфликт в отношении присвоения прибавочного продукта представляется неразрешимым.

Важно знать!

Прибавочный продукт — продукт создающего прибавочную стоимость труда, присваиваемый капиталистом сверх необходимых затрат, расходуемых им на воспроизводство средств производства.

Поскольку основная цель капиталиста состоит в увеличении прибыли его предприятия, он всегда будет стремиться к тому, чтобы максимизировать прибавочную стоимость и производство прибавочного продукта и, соответственно, снизить цену труда.

Осуществляя труд, работник заведомо ориентирован на получение вознаграждения, при этом он всякий раз соизмеряет текущую и полученную ранее заработную плату, сравнивает ее с доходами других работников. Также он может сравнивать свою интенсивность труда с результатами других работников, субъективно оценивая справедливость своего вознаграждения за труд. Однако не только несправедливо начисленная заработная плата может быть причиной конфликта. Различного рода поощрения,

например благодарности, ценные подарки, уступки со стороны руководства, повышение статуса и продвижение по карьерной лестнице, также становятся источником трудового конфликта. *Синдром несправедливого вознаграждения усиливает конфликтность в трудовых отношениях и разрушает единство и целостность коллектива.*

Наконец, содержание и условия труда также выступают в качестве фактора, порождающего конфликт. Неблагоприятная для здоровья трудовая среда, тяжелый, интенсивный труд, сверхурочная работа формируют дух недовольства и протеста, стимулируя работников к защите своих интересов. Социологические исследования подтверждают, что однообразный напряженный труд чаще провоцирует на протестные действия, поэтому работники низких квалификаций оказываются более активными в обострении конфликтов. В то же время заниженная оценка труда высоких квалификаций (речь идет о заработной плате, а также о формальном, «уровнителем» отношении) также становится причиной нарастания напряжения и нагнетания конфликта на предприятии.

Урегулирование конфликтов происходит, как правило, в самой организации, но, поскольку при капитализме их возникновение зиждется на одних и тех же причинах, возможно массовое распространение конфликтов, охватывающее отдельные отрасли и даже все общество. Тогда конфликты принимают форму забастовок, протестных выступлений, локаутов. Например, широко известны забастовки авиадиспетчеров, медиков, учителей, железнодорожников, регулярно возникающие в разных странах мира. Это еще раз подтверждает, что конфликты на рынке труда имеют безусловный общественный характер.

Итак, риски и трудовые конфликты, порождаемые рынком труда, являются естественным атрибутом капиталистического общества. Очевидно, что оба явления тесно связаны и дополняют, провоцируют друг друга. Повышение рисков влечет усиление конфликтности, а обострение конфликтных ситуаций стимулирует нарастание и распространение рисков как для наемных работников, так и для капиталистов. Органическое вплетение рисков в систему социальных отношений заставляет социологию труда исследовать и вырабатывать рекомендации по смягчению их влияния на стабильность общественных систем. В соответствии с социологическим подходом проблемы рисков и трудовых конфликтов, причины и следствия их проявления рассматриваются не изолированно, а с позиции широкого круга социально-экономических проблем функционирования общества.

5.3. Трудовая мобильность и трудовая миграция

Отличительной чертой современного мира является распространяющийся глобальный рынок труда, особенность которого — постоянно растущая *миграция* рабочей силы. Это ставит перед социологией труда новые задачи, которые заключаются в определении причин трудовой мобильности, условий концентрации трудовых ресурсов в тех или иных регионах, а также последствий трудовой миграции как для отдельных стран, так и для общества в целом.

Трудовая мобильность

Понятия «трудовая мобильность» и «трудовая миграция» непосредственно связаны между собой, поскольку феномен миграции обеспечен практиками мобильности.

Важно знать!

Трудовая мобильность отражает готовность и возможность людей изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Трудовая мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда.

Трудовая мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

1) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы (текущее положение, возможности улучшения условий труда, жизни, сделанные вложения);

2) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств (положение работника на новом месте, возможность продвижения на новом месте, сохранение вложений);

3) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей (объективные и субъективные характеристики, степень изменения, затраты на перемещение);

4) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях становления и развития рыночных отношений (наличие информации о вакантных рабочих местах, стоимость информации, достоверность информации).

История экономического развития знает различные способы управления трудовой мобильностью, которые существенно дифференцируемы в зависимости от того, в условиях какой системы они могут быть реализованы. Степень вмешательства государства в управление экономикой проявляется в том, насколько оно регламентирует трудовые отношения и механизм воздействия на трудовые миграции.

Интересный факт

В условиях плановой экономики существовала достаточно стройная система управления трудовой мобильностью: распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений; организованный набор рабочих; сельскохозяйственное переселение семей; общественные призывы; трудоустройство с помощью органов по трудоустройству; самостоятельный прием работников организациями.

Трудовая мобильность в условиях административно-командного управления экономикой находилась под сильным влиянием государственной политики в области труда. Политика в этой сфере разрабатывалась и реализовывалась с точки зрения глобальных политических задач, решению которых часто была подчинена целесообразность тех или иных соци-

ально-экономических проектов. Практика жесткого давления государства на граждан при принятии решения о смене места жительства приводила к большому объему нерациональных миграций, низкой приживаемости новоселов, нестабильности большинства трудовых коллективов в районах нового освоения и т.д. Нерационально расходовались государственные средства, направляемые на организацию трудовых перемещений рабочей силы в масштабах всей страны.

Практика стран с рыночной экономикой демонстрирует иные подходы к регулированию миграционных процессов, в том числе и трудовой мобильности. Воздействие экономической подсистемы общественного устройства на динамику населения и трудовую мобильность сложно и многоаспектно. Как бы ни был самостоятелен человек в принятии своего решения о смене места жительства, работы, он должен считаться с окружающей его экономической реальностью. В связи с этим реальная возможность трудоустройства в конкретном населенном пункте во многом определяется экономической ситуацией и инвестиционным климатом в городе или районе. Эти факторы могут зависеть от федеральной власти и органов местного самоуправления.

Необходимо запомнить!

Среди разновидностей трудовой мобильности можно выделить несколько уровней: макро-, мезо- и микроуровень.

1. *Макроуровень.* В условиях глобальной экономики в рамках транснациональных корпораций осуществляется мобильность внутри корпораций, когда персонал посылают работать в различных дочерних компаниях так называемой материнской компании в разных регионах мира. Наиболее мобильными должны быть сотрудники американских компаний. Это требование может стать препятствием для развития карьеры женщин, имеющих детей.

Другим примером глобальной мобильности является академическая, когда научные сотрудники и преподаватели вузов имеют возможность на основе финансовых возможностей грантов стажироваться в ведущих в их сфере зарубежных научных центрах и университетах. Этот вид мобильности иногда называют «научным туризмом».

Кроме того, существует и образовательная мобильность для студентов, которые, в частности, в рамках Болонского процесса получили возможность стажироваться в европейских университетах, поскольку существует единая система обучения, закрепленная в компетентностно-ориентированных планах. Другими словами, при получении одной и той же специальности можно учиться как в Санкт-Петербургском государственном университете, так и, например, в университете города Билефельда (Германия) по аналогичным программам.

Важно знать!

Образовательная мобильность непосредственно не относится к категории «трудовая мобильность», но является первым этапом в процессе ее формирования.

2. *Мезоуровень* предполагает мобильность внутри России. Реформа высшего образования и возможность сдачи государственного экзамена по месту жительства дали возможность абитуриентам из разных регионов страны учиться в ведущих вузах Российской Федерации. В результате в университетах Санкт-Петербурга, например, возросло количество иногородних студентов.

После окончания университетов и академий выпускники, в том числе московские и петербургские жители, вынуждены под влиянием политики «центр — периферия» «покорять периферию», где есть рабочие места и возможность получить необходимый опыт работы, а потом возвращаются в столичные города. Данный вид мобильности приводит к развитию регионов.

3. *Микроуровень* — это мобильность внутри организации. В данном случае важно знать, к какому типу относится конкретная компания — плоскому (горизонтальному) или вертикальному (иерархическому). Сотрудники горизонтальных компаний, закончив один проект, переходят к другому. В иерархических организациях мобильность связана, прежде всего, с изменением статуса работника.

Трудовая миграция

Миграция (от лат. *migrato* — переселение) — «любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учебы или трудовой деятельности, независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно находится — притягивающих или выталкивающих»¹.

Причины миграции весьма разнообразны: экономические, социальные, культурные, политические, военные.

К основным формам миграционных процессов относятся следующие².

1. *Постоянная миграция*, характеризующаяся массовыми выездами из страны населения, которое навсегда покидало родину и переселялось на постоянное проживание в такие страны, как США, Канада, Австралия и др. Однако сначала переселение в обратную сторону было незначительным.

2. *Временная миграция*, предусматривающая возвращение мигрантов на родину по истечении срока их пребывания в стране-реципиенте.

Существует классификация миграции по территориальному признаку³.

1. *Внутренняя миграция*, т.е. перемещение, осуществляющееся в пределах страны. Сюда можно отнести и так называемую «маятниковую»

¹ Воробьева О. Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики // Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации : аналит. сб. Совета Федерации ФС РФ. 2003. № 9 (202). С. 35.

² Переведенцев В. И. Методы изучения миграции населения. М. : Наука, 1975. С. 32.

³ Международные отношения: социологические подходы / рук. авт. кол. П. А. Цыганков. М., 1998. С. 25–26.

миграцию, которая представляет собой регулярные (обычно — ежедневные) поездки граждан из одного населенного пункта в другой — на работу или учебу и обратно. Данный вид миграции является результатом несоответствия размещения рабочих мест и расселения людей. В наибольшей степени маятниковая миграция развита в пригородных зонах крупных городов. Некоторые исследователи не относят ее к понятию «миграция населения». Однако, если пользоваться приведенным выше определением трудовой миграции О. Д. Воробьевой, это не совсем верно, так как маятниковая миграция удовлетворяет требованию пересечения границ административно-территориальных образований.

2. *Внешняя миграция*, т.е. перемещение за пределы страны. Существуют разнонаправленные потоки рабочих ресурсов, пересекающие границы стран и создающие международный рынок труда. Перемещение рабочей силы происходит из стран с низким уровнем жизни и низкими ставками заработной платы в страны, где эти критерии имеют более высокий уровень.

Миграции также классифицируют по правовому статусу¹.

1. *Регистрируемая* (легальная) *миграция*.

2. *Нерегистрируемая* (нелегальная) *миграция*. Среди нелегальных мигрантов распространено этническое предпринимательство, одним из ресурсов которого является наличие дешевой рабочей силы земляков.

Существует еще одна классификация трудовой миграции.

1. *Выездная из страны* (*эмиграция*).

2. *Въездная в страну* (*иммиграция*).

Рассмотрим формы временной трудовой эмиграции из Российской Федерации.

1. *Долгосрочная* (гастарбайтеры). К этой категории относятся российские граждане, выехавшие за границу на постоянной основе с периодическим возвращением к месту постоянного жительства. По подсчетам специалистов, таких эмигрантов насчитывается около 80 тыс. чел. В данном случае необходимо принимать во внимание уровень квалификации рабочей силы, которая работает в условиях долгосрочной трудовой миграции, поэтому в данную категорию можно включить и международную миграцию рабочей силы, которую часто называют «утечкой мозгов». В этом случае движущей силой миграции является поиск более перспективных условий труда.

2. *Вахтовая* (вахтовики). К данной категории относятся российские граждане, выехавшие для работы в некоторых отраслях (добывающие, транспортные и др.) с регулярным возвращением к месту постоянного жительства. Таких эмигрантов, по неофициальным данным, насчитывается около 50 тыс. чел. В качестве примера можно привести занятость летчиков в транспортной и коммерческой авиации в разных регионах Азии и Африки, в том числе и в ОАЭ.

3. *Приграничная* (рабочие-фронтальеры). В эту категорию входят российские граждане, выезжающие на работу в приграничные районы сосед-

¹ Международные отношения: социологические подходы. С. 28—31.

него государства с ежедневным возвращением к месту постоянного жительства в России. По мнению исследователей, таких эмигрантов около 50 тыс. чел. Очевидно, что в этот вид трудовой миграции в основном вовлечены жители приграничных регионов Российской Федерации, таких как Приморский, Хабаровский и Краснодарский края, Карелия, Калининградская и Ленинградская области.

4. *Сезонная* (временные гастарбайтеры). В эту категорию включены российские граждане, выезжающие на работу за границу на срок до трех месяцев с последующим возвращением к месту постоянного проживания. Таких эмигрантов насчитывается около 20 тыс. чел. Примером этого вида эмиграции являются поездки россиян, в основном молодежи, для сбора ягод в Финляндию и Германию¹.

Интересный факт

По официальным данным, временная трудовая эмиграция из России составляет в целом около 60–70 тыс. чел.

Мнение эксперта

«Недостатком данного массива информации является учет только тех трудовых мигрантов, которые устроились через официальные каналы (фирмы, имеющие лицензию Федеральной миграционной службы по трудоустройству, а также непосредственно через Федеральную миграционную службу)... Однако исследования показывают, что многие российские граждане в настоящее время находят работу за рубежом, минуя официальные каналы, выезжая в различные страны по рабочим, деловым, туристическим и гостевым визам, напрямую выходя на работодателей и не попадая в данные Федеральной миграционной службы»².

Таким образом, по подсчетам специалистов, масштабы временной трудовой эмиграции гораздо значительнее и могут насчитывать около 150–200 тыс. чел. ежегодно.

Очевидно, что в условиях глобализации в России сложилась новая модель эмиграции, где преобладает временная трудовая занятость. Часто этот вид занятости становится первой фазой в так называемой «ступенчатой» миграции, конечной целью которой является выезд на постоянное место жительства в зарубежной стране.

Немного статистики

Что касается иммигрантов, то среди них можно выделить группы, аналогичные эмигрантам. В Россию в основном приезжают на временной основе трудовые мигранты из Центральной Азии. Причем роль этого региона в качестве поставщика рабочей силы для России постоянно возрастает. Так, в 2007 г. узбеков среди всех трудовых

¹ Рязанцев С. В. Временная эмиграция из России: формы и тенденции // Миграционные мосты в Евразии : сб. материалов VI междунар. науч.-практ. конф. «Роль миграции в социально-экономическом и демографическом развитии посылающих и принимающих стран Евразии» / под ред. С. В. Рязанцева. М. : Экон-информ, 2014. С. 127–131.

² Там же. С. 130.

мигрантов было 20%, а в 2012 г. мигранты из Узбекистана и Таджикистана составили 22 и 10% соответственно от общего числа мигрантов¹. Следует отметить, что около 10% иммигрантов из этих стран являются высококвалифицированными специалистами. Причем необходимо принять во внимание, что уровень их образования, если оно получено в СССР, достаточно высок. Эта ситуация является критичной для посылающих государств, а для принимающих стран, в том числе России, важно использовать уровень подготовки иммигрантов, предлагая им соответствующие рабочие места.

Говоря о сферах деятельности иммигрантов, необходимо отметить, что более 80% зарубежных работников заняты в пяти секторах российской экономики: сфера услуг, строительство, транспорт, сельское хозяйство и коммуникации.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Охарактеризуйте рынок труда как объект социологии труда.
2. Что вы можете сказать о стоимости рабочей силы и формировании цены труда на рынке?
3. Как выглядит рынок труда в теориях классической политической экономии А. Смита и Д. Рикардо?
4. Каковы особенности подходов к изучению рынка труда ученых-экономистов XX в. (А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. А. Самуэльсон, М. Грановеттер и др.)?
5. Каков экономико-социологический контекст теорий «контрактной занятости» и «гибкого рынка труда»?
6. Расскажите о систематизации рынка труда в теории «дualности» М. Ж. Пиоре и П. Б. Дерингера.
7. Опишите рынок труда в сетевом конструкте М. Грановеттера.
8. Каковы основные характеристики рисков для работодателя и наемного работника?
9. Охарактеризуйте риски потерять работу и безработицу.
10. Что такое модернизация как социоинформационный источник рисков труда?
11. Что такое рынок труда как конфликтообразующая система?
12. Каковы факторы роста напряженности на внутреннем рынке труда?
13. Опишите трудовую миграцию как социологический феномен.
14. Каковы особенности вахтовой, приграничной и «маятниковой» миграции?
15. Что такое внутрифирменная мобильность?
16. Что такое зарубежная мобильность (на основе получения грантов)?

Практические задания

1. Обучающимся предлагается разобрать описанную ниже ситуацию, используя данные Федеральной службы государственной статистики (www.gks.ru).

За прошедший год количество трудовых мигрантов увеличилось (уменьшилось) на X%. При этом рост (снижение) численности безработных составил Y%. Предлагается определить социальные и экономические причины подобных тенденций; обосновать возможности изменений в отношениях спроса и предложения; указать предполагаемые трансформационные процессы в сфере занятости.

2. Учебная группа делится на пять подгрупп. Каждой предлагается выбрать регион Российской Федерации и рассмотреть различные миграционные потоки, характерные для него.

¹ Госкомстат. URL: http://www.gsk.ru.ru/bgd/regl/b13_10/Main.htm.

3. В качестве домашнего задания каждой группе предлагается подготовить презентацию с использованием статистических данных и представить аргументированные выводы о причинах проявления выявленных тенденций в сфере миграции.

Результаты микроисследования представляются на занятии для всеобщего обсуждения.

Темы рефератов и докладов

1. Рынок труда: сравнительный анализ экономической и социологической интерпретаций.

2. Социологические теории рынка труда (от А. Смита до М. Грановеттера).

3. Распространение рисков на современном рынке труда — причины и последствия.

4. Социальный и частный характер условий формирования трудового конфликта.

5. Феномен «ступенчатой» миграции.

6. Понятие и примеры сезонной миграции в России.

7. Причины и последствия «утечки умов».

8. Мобильность в ТНК.

Литература

1. Анализ рынков в современной экономической социологии / отв. ред. В. В. Радаев, М. С. Добрякова. — М. : ГУ-ВШЭ, 2007.

2. Бек, У. Общество риска: на пути к другому модерну / У. Бек. — М. : Прогресс-Традиция, 2000.

3. Болтански, Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло. — М. : Новое литературное обозрение, 2011.

4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. — М. : НОРМА ; ИНФРА-М, 2010.

5. Грановеттер, М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд / М. Грановеттер // Экономическая социология. — 2011. — Т. 12. — № 2.

6. Рязанцев, С. В. Временная эмиграция из России: формы и тенденции / С. В. Рязанцев // Миграционные мосты в Евразии : сб. материалов VI междунар. науч.-практ. конф. «Роль миграции в социально-экономическом и демографическом развитии посылающих и принимающих стран Евразии» / под ред. С. В. Рязанцева. — М. : Экон-информ, 2014.

7. Рынок труда / В. С. Буланов [и др.]. — М. : Экзамен, 2014.

8. Экономическая социология: теория и история / Ю. В. Веселов [и др.]; под ред. Ю. В. Веселова и А. Л. Кашина. — СПб. : Нестор-История, 2012.

9. Юдина, Т. Н. Социология миграций : учеб. пособие для вузов / Т. Н. Юдина. — М. : Академический проект, 2006.

Глава 6

ОТЧУЖДЕНИЕ ТРУДА

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- основные общественные условия реализации отчуждения труда и специфику их становления;

- основные положения теории отчуждения труда;

- специфику реализации отчуждения труда в современном обществе;

уметь

- диагностировать проблемы, возникающие в трудовом процессе, в их связи с отчуждением труда;

- определять и находить механизмы по смягчению последствий отчуждения труда;

владеть

- навыками анализа конкретных ситуаций в контексте реализации отчуждения труда;

- методикой обнаружения причин проявления отчуждения труда в конкретных условиях организации производства.

Современный мир — это мир торжества капитализма. Капитализм многолик: одним он приносит блага цивилизации, другим оставляет нищету и обездоленность. Проблемы и особенности капитализма стремились изучать многие ученые из разных стран. Одной из существенных особенностей капитализма, оказывающей влияние на осуществление трудовой деятельности, является отчуждение труда. Впервые обозначенная еще в XIX в., данная особенность не утратила своей актуальности и в настоящее время.

6.1. Становление общественных условий отчуждения труда

Для реализации отношений отчуждения труда необходимы два социально-экономических условия. Во-первых, это *наличие людей, от которых отчуждается труд*, что исторически происходило через утрату работниками своих средств производства, в результате чего они становились лично свободными собственниками только своей способности к труду. Во-вторых, это *появление субъектов, имеющих возможность и необходимость покупки чужого труда (рабочей силы)*.

Отчуждение труда в историческом контексте

Становление указанных выше условий происходило на основе развития общественного разделения труда и обмена. Можно сказать, что

с появлением первых форм такого разделения возникли первые признаки отчуждения труда. Появление городов ознаменовало разделение труда между городом и деревней, т.е. разделение на труд сельскохозяйственный и ремесленный. Организация сельскохозяйственного труда носила общинный характер, что сдерживало развитие отчуждения труда. Общинность была свойственна и организации ремесленного труда. Кроме того, разделение труда в ремесле оставалось незначительным: в рамках выделившихся видов труда процесс изготовления продукта осуществлялся от начала и до конца одним работником, т.е. разделение труда еще не проникло в сам процесс производства. Дальнейшее развитие разделения труда означало выделение стадий производства продукта, каждая из которых закреплялась за отдельным работником. Похожая организация труда, когда операции по производству продукта делились между несколькими работниками, практиковалась и в некоторых ремесленных мастерских в период позднего Средневековья и Нового времени, но ее развитию мешали цеховые ограничения, часто прямо предписывающие мастеру изготавливать продукт от начала и до конца. В связи с этим в наиболее непосредственном виде данная ступень разделения труда реализовалась в принципах организации труда в мануфактурном производстве.

Исторический экскурс

Мануфактуры начали появляться примерно с середины XVI в. В рамках данной формы организации труда процесс производства одного продукта разделяется на несколько простейших последовательных операций, каждая из которых закрепляется за отдельным работником. В отличие от ремесленной организации производства, где процесс изготовления продукта полностью осуществляется одним производителем, а выделившиеся элементы производственного процесса, оформившиеся в виде отдельных ремесел, т.е. отдельных производств, соединяются обменом между равными товаропроизводителями, здесь эти элементы соединяются в рамках одного производства.

Каждый работник оттачивает свои умения и навыки на каком-то одном трудовом приеме, сокращая при этом время на его выполнение. Помимо этого, экономилось и то время, которое тратилось рабочим на переход от одной стадии процесса производства к другой. Тем самым производительность труда и качество производимого продукта в условиях мануфактурной организации труда были выше, нежели в ремесленной мастерской, что обеспечивало большую экономическую эффективность организации труда в мануфактуре по сравнению с таковой в ремесленной мастерской при одинаковом техническом базисе производства.

Между тем организация производства в ремесле отнюдь не была ориентирована на достижение наибольшей экономической эффективности — ее целью была гарантия нормального воспроизводства жизни входивших в цеха ремесленников. В связи с этим для появления мануфактурной организации труда необходимо было изменить цель хозяйствования, что и произошло в результате все большего развития сферы денежного обращения.

Если в рамках натурального хозяйства накопление продукта могло существовать только в натуральной форме, а потому далеко не всегда

было целесообразным, то распространение денежного обращения предоставило возможность накопления средств в своей стоимостной форме, хранящейся сколь угодно долго и превращаемой по усмотрению владельца в любые нужные ему блага. Одновременно развитие разделения труда стимулировало обмен продуктов все большего количества видов труда через сферу товарно-денежного обращения. Со временем оформляется другая цель хозяйственной деятельности — достижение денежного богатства; получение прибыли становится главным мотивом хозяйственной деятельности.

Отчуждение труда и капиталистическое производство

Изменение цели хозяйственной деятельности потребовало таких трансформаций организации производства, которые должны были подчинить последнее наиболее успешному достижению экономической эффективности (получению как можно большей прибыли) при имеющемся в его наличии техническом базисе, результатом чего и стало появление мануфактуры. Экономическая эффективность достигалась за счет того, что мануфактурный труд был разделен не только на отдельные операции, но и на труд управленческий и исполнительский. Организация мануфактурного труда строилась уже на иерархических принципах с четко разделенными и закрепленными за разными участниками процесса производства функциями по выполнению либо только управленческих и организационных, либо только профессионально-квалификационных обязанностей, т.е. на принципах отделения труда от управления трудом, когда функции по распределению в процессе труда средств производства между работниками, нормированию и организации труда последних, а также по распределению полученного продукта концентрируются в руках управленцев, в то время как работники отчуждаются как от их осуществления, так и от возможности влияния на свои социальные роли в процессе производства.

Поскольку основной хозяйственной целью организации труда в рамках мануфактуры является получение прибыли, а воспроизводство жизни работника — подчиненной целью по отношению к этой основной, постольку работнику отдается лишь столько созданного им продукта в денежном выражении, сколько ему необходимо для восстановления своих сил с тем, чтобы он смог работать дальше, а рабочее время и интенсивность труда увеличиваются настолько, насколько это физически может выдержать работник. Для достижения данной цели необходимо, чтобы работник не мог претендовать на присвоение всего созданного им продукта, а также согласился на устанавливаемую интенсивность труда. Это возможно только тогда, когда работник отчужден от средств производства и у него нет другого выхода, кроме как продавать свою способность к труду. В связи с этим параллельно с рынком продуктов труда начинает складываться рынок труда.

Цеховая организация исключала возможность появления в рамках своего хозяйственного пространства мануфактур, поэтому последние возникали в тех хозяйственных нишах, которые по тем или иным при-

чинам не могли быть охвачены ремесленным производством: организация массового производства на вывоз, т.е. для внешнего рынка (внутренний регулировался цехами) на базе крупной морской и сухопутной торговли; отрасли производства, где изначально требуется большая концентрация рабочих сил и материальных ресурсов; сельские побочные промыслы (прежде всего прядение и ткачество), находящиеся вне цехового регулирования.

Однако одних экономических условий изменения цели хозяйственной деятельности недостаточно для отделения работника от средств производства. Для этого необходимы также внеэкономические механизмы.

Мнение эксперта

А. П. Кузнецова выделяет три условия, сыгравших решающую роль в появлении и развитии дифференциации общества на собственников средств производства и собственников своей способности к труду, лишенных средств производства¹, т.е. в пролетаризации основной массы населения.

Первым условием стало перераспределение социально-производственных функций внутри мастерской таким образом, что функции по управлению и организации производства сконцентрировались в руках мастера, в то время как исполнительские были закреплены за подмастерьями. В результате работники отстраняются от возможности влияния на социальные роли участников процесса производства (в том числе и на распределение дохода). Тем самым ремесленная социальная организация труда заменяется буржуазной.

Вторым условием оказался избыток свободных рабочих рук, образовавшийся по причине массового обезземеливания крестьян («огораживание»), поскольку только при значительном превышении предложения труда над потребностью в нем можно было вынудить работников согласиться на снижение оплаты труда.

Третьим условием дифференциации общества стала поддержка государственной и местной властью пролетаризации основной массы населения, что проявлялось через узаконивание уничтожения общинного землевладения (насильственного сгона крестьян с земли), принятие законодательства по уничтожению обедневшего и обнищавшего населения, а также законодательства против подмастерьев.

Однако если и мануфактурное производство, и ремесленная мастерская функционировали на основе одинакового технического базиса (ручного труда), а обзавестись ремесленными инструментами было нетрудно, то имели ли возможность работники (например, обезземелившиеся крестьяне) организовать свое производство и тем самым избежать пролетаризации? Организации производства в городах препятствовали цеха посредством все больших ограничений на прием в свои члены. В деревнях не было особой потребности в ремесленном труде, поскольку производство там по преимуществу носило натуральный характер, а периодически возникающий или более или менее постоянный спрос на те или иные изделия покрывался усилиями местных умельцев. Кроме того, опирающиеся на сельское ремесло мануфактуры все больше охватывали деревенские промыслы системой надомничества. В связи с этим у обезземелившихся

¹ Кузнецова А. П. Приватизация и обнищание населения в Европе XIV–XVIII вв. М.: СИМС, 1997. С. 81–82.

крестьян практически не было возможности влиться в ряды ремесленников, в городе они были нужны только как лишенные средств к существованию носители рабочей силы.

Цеха в свою очередь из первоначально демократического социального института обеспечения каждому своему члену нормальных условий воспроизводства все больше вырождались в сословные, иерархически организованные системы, управляемые немногочисленными группами мастеров, сосредоточивших в своих руках и экономическую, и определенную политическую власть в городах. В среде ремесленников началась дифференциация как внутри мастерских, так и между мастерами.

В то же время и в ремесленной мастерской, и в мануфактуре основным энергетическим источником процесса производства была физическая сила человека, поэтому некоторые ремесленники за счет более интенсивного труда все же могли конкурировать с мануфактурами. Однако увеличение интенсивности труда также запрещалось цехами, досконально регламентировавшими организацию труда своих членов (время начала и конца рабочего дня, праздничные и рабочие дни и т.д.), а значит, практиковалось в обход цеховых законов.

В ходе промышленной революции XVIII—XIX вв. основным средством труда становятся машины, введение которых определило резкое повышение производительности труда, что дало новый мощный импульс развитию капитала. Продукты, изготовленные на фабриках, вытесняли на рынке продукцию не только ремесленников, но и мануфактур. Однако если собственники мануфактур за счет уже накопленного капитала могли перевести свое производство на технически более прогрессивный базис, для ремесленников развитие машинного производства влекло разорение, поскольку, с одной стороны, при помощи их средств производства уже невозможно было изготовить продукцию того уровня качества, который требуется рынком, и с той производительностью труда, которая позволяла бы устанавливать средние цены, с другой стороны, у ремесленника не было капитала на приобретение средств производства соответствующего технического уровня. Вследствие этого резко усиливаются процессы пролетаризации основной массы ремесленников, которые остаются без средств производства и становятся собственниками только своей способности к труду.

Важно понимать!

Главными условиями лишения работника средств производства стали, во-первых, разрушение социальной организации общинного производства, основанное на внеэкономических механизмах и осуществляемое насильственными методами, и, во-вторых, такое развитие производительных сил и производственных отношений, которое позволило денежному богатству превратиться в капитал.

В результате образовалась масса лично свободного населения, и единственное, что у нее осталось, — это способность к труду и возможность ее продать, т.е. наняться к собственникам средств производства. Таким

образом оформилось первое условие реализации отношений отчуждения труда.

Однако одного наличия лишенных своих средств производства и лично свободных работников недостаточно для реализации отношений отчуждения труда, поэтому необходимо одновременное становление другого условия — *появления субъектов, имеющих возможность и необходимость покупки чужой способности к труду для увеличения своего капитала*. Такими субъектами являются собственники средств производства и денег (свободных средств). Деньги дают возможность покупки рабочей силы еще до того момента, когда эта сила создаст продукт и этот продукт будет реализован на рынке, а наличие средств производства определяет необходимость этой покупки. Перераспределение средств производства (прежде всего земли), с одной стороны, порождает пролетаризацию основной массы населения, с другой — формирует новый класс собственников средств производства, что происходит параллельно с обезземеливанием крестьян и разорением ремесленников.

Развитие сферы обращения определило переориентацию хозяйственной деятельности с воспроизводства непосредственного производителя на получение прибыли. В результате этого деньги оформляются в капитал, который в своем стремлении к самовозрастанию начинает проникать во все сферы общественной жизнедеятельности и подчинять их себе, вовлекая в процессы своего обращения. Собственники капитала образуют класс капиталистов, для которых осуществление производства оказывается средством приумножения капитала.

Какие же слои населения были в состоянии обзавестись капиталом для организации своего дела? Людями, у которых было достаточное количество денег для приобретения прогрессивных средств производства и которые одновременно обладали необходимой деловой хваткой для организации их производительного использования, были купцы, нажившие свой капитал в сфере торговли, ростовщики, разбогатевшие на финансовых операциях, а также разбойники и пираты. Так, например, В. Зомбарт, опираясь на источники XVI—XVII вв., отмечает, что среди способов быстрого и легкого обогащения (поиск кладов, получение наследства, ростовщичество, придворная или военная служба, алхимия и т.д.) не называется производительный труд: «Все названные способы наживы были в действительности в полном ходу и имели в оценках тех, кто стремился к богатству, во много раз большее значение, чем торговля, промышленность и сельское хозяйство»¹. Таким образом, практически все способы обзаведения первоначальным капиталом лежали вне рамок нормальной хозяйственной деятельности того времени. Тем самым получение первоначального капитала лежало вне сферы производства, а непосредственные производители достаточно редко становились капиталистами.

Одного только наличия субъектов, имеющих возможность и необходимость покупки рабочей силы, также недостаточно для реализации отношений отчуждения труда.

¹ Зомбарт В. Буржуа. М.: Наука, 1994. С. 31.

Капиталисты, пытавшиеся первыми организовать предприятия в колониях Америки, столкнулись с тем, что вывезенные туда вместе со средствами производства работники отказывались от наемного труда, как только у них появлялась возможность обзавестись своими средствами производства. Поскольку эта возможность появлялась практически сразу же (прежде всего в плане обзаведения своей землей), отсутствие предложения наемного труда (класса наемных работников) сделало невозможным осуществление капиталистического производства¹.

Итак, лишение работников своих средств производства и одновременно появление возможности приложения их труда на средствах производства капиталистов при развитом товарном обмене реализовали два вышеназванных социально-экономических условия осуществления отчуждения труда. Эта реализация означала становление зрелых форм отчуждения труда, которые характерны для капитализма как социально-экономической системы.

6.2. Отчуждение труда: понятие и содержание

Понятие отчуждения используется в социально-философской, психологической, социологической и экономической литературе для описания и объяснения широкого круга явлений в обществе, связанных с вынужденным характером превращения сущностных сил человека в противостоящий ему рыночный товар². Основой этого процесса является отчуждение труда как квинтэссенция отношений наемного труда и капитала.

Общие подходы к определению

По мнению многих авторов, обращавшихся к анализу природы отчуждения труда, последнее представляет собой характеристику отношения человека к труду (Н. Смелзер, Б. М. Генкин, Г. Н. Соколова), связанную с ощущением труда как чуждого работнику. Нередко эта чуждость связывается с подчинением работника социальным и экономическим условиям труда, с противостоянием их работнику (Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк).

Классическое понимание отчуждения труда было сформировано в работах К. Маркса, являющегося автором этого термина. Понятие отчуждения К. Маркс заимствовал у Г. Гегеля, который использовал его для анализа процесса движения познающего духа. Так, согласно Г. Гегелю, мысль движется в объект познания и тем самым происходит ее отчуждение от субъекта. Затем мысль, обогащенная знанием об объекте, возвращается обратно в самость и тем самым отчуждение снимается.

К. Маркс применил исследовательскую схему Г. Гегеля к анализу процесса труда.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 774–784.

² Латин Н. И. Отчуждение // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 189.

Работник вкладывает в предмет труда свою силу, энергию, т.е. имеет место опредмечивание, происходит отчуждение этой силы и энергии работника в предмет, в процессе которого последний становится его результатом (продуктом). Затем произведенный продукт, который благодаря опредмечиванию приобрел нужные для потребления свойства, потребляется работником, и, таким образом, происходит распределмечивание, в процессе которого отчуждение снимается возвращением затраченных сил работника в его самость, удовлетворением потребностей работника, воспроизводством его жизни. Так происходит тогда, когда работник имеет возможность присвоить и потребить произведенный им продукт.

Однако капиталистические отношения реализуют особую систему распределения общественного продукта, в которой работнику достается лишь незначительная часть того, что он создал своим трудом.

При капитализме способность человека к труду становится товаром, приобретая социально-экономическую форму рабочей силы. Ее особенность состоит в том, что началу процесса труда предшествует акт купли-продажи рабочей силы. Работник продает свою способность к труду, а значит, и все результаты своей трудовой деятельности, работодателю в обмен на заработную плату как стоимость средств, необходимых для воспроизводства своей жизни. Присваивая полностью произведенный работником продукт, работодатель распоряжается им исходя из необходимости реализации своих собственных интересов, и чем больше продукта он отдаст работнику, тем меньше останется ему самому. В связи с этим работнику отдается как можно меньше, только в том размере, который позволит ему воспроизвести свою собственную жизнь. Этот момент является отправной точкой развертывания отчуждения труда через широкий спектр его социально-экономических последствий.

Однако откуда же у работодателя появляется возможность удерживать часть созданного работником продукта, тем более что обмен рабочей силы на ее стоимость выглядит как эквивалентный? К. Маркс заметил, что эквивалентный на поверхности обмен между работником и работодателем (рабочей силы на ее стоимость) в действительности оказывается неэквивалентным. Для доказательства этого К. Маркс обращается к категории двойственной природы труда, показывая, что работодатель выплачивает работнику стоимость его рабочей силы, в то время как получает возможность пользоваться ее потребительной стоимостью, которая имеет способность создавать стоимость бóльшую, нежели стоит сама рабочая сила. Эта разница безвозмездно присваивается работодателем. Если бы этого не было, работник был бы просто невыгоден работодателю. Таким образом, при капитализме работник не может полностью присвоить продукт своего труда, но, лишенный своих средств производства и нуждающийся в средствах существования, вынужден продавать свою рабочую силу тем, у кого средства производства есть. В этом проявляется сила экономического принуждения к труду.

Моменты отчуждения труда

Содержание отчуждения труда представлено следующими моментами.

1. Отправным моментом отчуждения труда является то, что *от работника отчуждается продукт его труда*. Как писал К. Маркс в «Экономическо-философских рукописях 1844 года», работник «относится к продукту своего труда как к чужому предмету»¹. В условиях простого товарного (ремесленного) производства продукт труда ремесленника (работника) также им не потребляется, т.е. происходит его отчуждение, которое, однако, носит иной характер, поскольку реализуется через эквивалентный обмен результатами труда, а значит, предполагает одновременное присвоение такого же количества труда, вложенного в изготовление продуктов другими производителями. Продукт труда отчуждается в данном случае только после завершения процесса труда. *В условиях капитализма отчуждение результата труда от работника предполагается до начала процесса труда*, что коренным образом изменяет общественный характер труда. Отчуждение от работника продукта труда как средства его существования при капитализме означает, что этот продукт начинает противостоять ему как некая чуждая сила: чуждая, поскольку он не может его потребить; сила, потому что он нуждается в его потреблении, и эта необходимость (нужда) подчиняет и порабощает его.

Мнение классика

«Рабочий становится рабом своего предмета в двояком отношении: во-первых, он получает предмет для труда, т.е. работу, и, во-вторых, он получает средства существования»².

2. Однако поскольку отчуждение труда осуществляется в самом акте опредмечивания, оно определяет отношение не только к результатам труда, но и к самой трудовой деятельности. По отношению к трудовой деятельности отчуждение предполагает, что данная деятельность получает внешнее по отношению к сущности своего субъекта существование, т.е. отделяется от его сущности. Отделение трудовой деятельности от сущности работника оформляет его труд (способность к труду), а не его самого как объект собственности, купли-продажи. Вторым моментом отчуждения труда становится *отчуждение самой трудовой деятельности*: «В отчуждении предмета труда только подытоживается отчуждение, самоотчуждение в деятельности самого труда»³.

Научная дискуссия

Указанный момент является наиболее критикуемым положением в теории отчуждения труда. Фокус критики сосредоточивается на том факте, что труд — это деятельность, а деятельность принципиально неотделима от субъекта деятельности, она имманентно ему присуща, связана с ним. Ответом на это замечание служит то, что работник, продавший свою способность к труду (рабочую силу) работодателю, продает вместе с ней и часть своей жизни, во время которой работодатель потребляет полезные свой-

¹ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы. М. : Академический проект, 2010. С. 325.

² Там же. С. 326.

³ Там же. С. 327.

ства купленного им товара. «Поэтому рабочий только вне труда чувствует себя самим собой, а в процессе труда он чувствует себя оторванным от самого себя»¹. Это означает, что работник не может добровольно согласиться на такой труд, что его к этому вынуждают внешние обстоятельства, т.е. такой труд носит вынужденный характер, а обстоятельства, заставляющие работника принимать такие условия труда, определяют для него невозможность получения средств жизни каким-либо иным общественно дозволенным способом. В связи с этим труд из потребности превращается в средство для получения жизненных средств, т.е. в «средство для удовлетворения других потребностей, нежели потребность в труде»². Кроме того, поскольку трудовая деятельность, с одной стороны, полагает внешне по отношению к работнику существование и потому может быть присвоена работодателем, а с другой — все же неотделима от того, кто ее осуществляет, сам работник «в процессе труда принадлежит не себе, а другому»³.

3. В трудовой деятельности человек противостоит внешнему миру не как изолированный индивид, а как представитель человеческого рода, родовое существо. Родовая жизнь человека заключается в том, что он своей трудовой деятельностью изменяет внешнюю природу, создавая комфортные для себя условия существования. Человек вступает в трудовые отношения с природой уже будучи носителем определенных трудовых знаний, навыков и умений, накопленных и отработанных в процессе развития того общества, представителем которого он является. Только вступив в отношения с другими людьми и только в процессе осуществления данных отношений человек может овладеть накопленным социальным опытом общения с природой, а значит, и реализовать этот опыт посредством трудовой деятельности в своей повседневной практике. Тем самым человек выступает как противостоящее природе родовое существо, а сам труд, будучи условием и источником развития человека, составляет его родовую сущность. Животные также определенным образом формируют для себя сферу обитания и добывают средства к жизни, но делают это инстинктивно и только тогда, когда у них возникает в этом непосредственная физическая потребность, в то время как человек трудится даже тогда, когда он свободен от такой необходимости. Животное добывает себе лишь то, в чем оно непосредственно нуждается, и потому то, что оно добывает, непосредственно связано с его организмом, в то время как человек «свободно противостоит своему продукту»⁴. Таким образом, третьим моментом отчуждения труда является *отчуждение родовой сущности человека*.

Мнение классика

«Отчужденный труд человека, отчуждая от него 1) природу, 2) его самого, его собственную деятельную функцию, его жизнедеятельность, тем самым отчуждает от человека род: он превращает для человека родовую жизнь в средство для поддержания индивидуальной жизни»⁵.

¹ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы. С. 328.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Там же. С. 332.

⁵ Там же. С. 330.

4. *Отчуждение от своего рода означает и отчуждение от других людей, составляющих этот род*, что является четвертым, заключающим моментом отчуждения труда. Это означает, что общество распадается на противостоящие друг другу общественные группы (классы) по принципу отношения их представителей к капиталу. Интересы этих групп антагонистичны по отношению друг к другу, но это отнюдь не означает наличия согласия между представителями одного и того же класса: они обладают едиными интересами только по отношению к другому классу. Интересы представителей одного класса между собой противоречивы, находятся в острой конкурентной борьбе. Работодатели-капиталисты конкурируют между собой за лучшие условия производства и сбыта, а наемные работники — за лучшие рабочие места. В этой борьбе каждый отдельный человек, обладая формальным правом быть собственником средств производства (капитала), противостоит всем другим, а значит и обществу в целом, в практической реализации этого права через отстранение всех остальных от лучших (исходя из общественного положения данного индивида) условий воспроизводства, причем лучшим условием в данном случае становится возможность присвоения отчужденного труда. Таким образом отчуждение человека от человека, реализующееся как война всех против всех за условия воспроизводства, сводится к борьбе за присвоение как можно большего количества чужого труда.

Отношения отчуждения труда является двусторонними: в них вовлечены и работники, и работодатели — владельцы капитала. Если со стороны работника отчуждение продукта труда означает, что он «относится к продукту своего труда как к чужому предмету»¹, то работодатель-капиталист как противоположная сторона этого отношения относится к продукту труда работника как к своему предмету, но продукту чужого труда. Коль скоро это отношение дано в самом процессе опредмечивания труда, для работника, осуществляющего этот процесс своей трудовой деятельностью, данное отношение реализуется как деятельность отчуждения. Работодатель не может присвоить чужой труд пока тот не опредмечен в продукте. Только перестав быть деятельностью, приняв застывшее, овеществленное в продукте состояние, труд присваивается работодателем.

Отчуждение труда в самом акте производства означает для работника, что его труд является для него «чем-то внешним, не принадлежащим к его сущности»², для присваивающего его работодателя этот труд также является внешним, не принадлежащим его сущности. Работодатель отчужден от самого процесса труда, но это не деятельное отчуждение, не отчуждение труда, а отчуждение от труда, состояние отчужденности.

Состояние отчужденности работодателя от трудовой деятельности предполагает его отчужденность и от своей родовой сущности, что, как и со стороны работника, означает противостояние своему роду в качестве обособленного индивида, относящегося к своему роду не как к своей сущности, а как

¹ *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы. С. 325.

² Там же. С. 327.

к средству своей жизнедеятельности, что предполагает не самоутверждение себя как родового существа, а утверждение себя по отношению к своему роду.

Утверждение себя по отношению к своему роду, т.е. по отношению к другим людям, составляющим этот род, означает для работодателя-капиталиста обретение власти присваивать чужой труд и его продукт, в то время как для работника отчуждение человека от человека предполагает нахождение под этой властью. При этом работник в своей трудовой активности сам воспроизводит власть работодателя.

Мнение классика

«Не-рабочий делает против рабочего все то, что рабочий делает против самого себя, но этот не-рабочий не делает против самого себя того, что он делает против рабочего»¹.

Отчуждение труда и капиталистическая рациональность

В XX в. идеи К. Маркса относительно природы отчуждения в наиболее развернутом виде нашли свое воплощение в работах представителей франкфуртской школы: Макса Хоркхаймера (1895—1973), Теодора Адорно (1903—1969), Эриха Фромма (1900—1980), Герберта Маркузе (1989—1979), Юргена Хабермаса (р. 1929). Категория отчуждения стала одной из центральных в их критике капиталистического общества, рациональность которого подавляет сущностные, природные силы человека, калечит его психику. При этом капиталистическая рациональность интерпретируется франкфуртскими учеными как реализация господства и власти, которые постоянно совершают акты насилия над «индивидуальностями», навязывая им свою волю. Вынужденные реализовывать чужую волю, люди теряют свою «самость», отчуждаются от нее.

Наиболее обстоятельно эта проблематика анализируется Г. Маркузе в работе «Одномерный человек»². Развитое индустриальное общество с его техническим прогрессом — это мир несвободы, несмотря на то, что в нем созданы комфортабельные условия жизни. Если на ранних стадиях становления индустриального капиталистического общества жизненно важными оказываются такие факторы, как права и свободы (свобода совести, свобода мысли, свобода слова), то с развитием этого общества значение данных факторов утрачивается. Г. Маркузе приходит к мысли о том, что данные факторы были важны для упразднения институтов традиционного общества, но когда произошла институционализация индустриального общества с его средствами массовой информации и коммуникации, наборами потребительских продуктов (пищи, одежды, товаров домашнего обихода), которые предписывают, навязывают и прививают людям привычки, отношения и реакции, потребители оказались привязанными к производителям, а продукты стали обладать значительной обще-

¹ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы. С. 339.

² Маркузе Г. Одномерный человек. М.: АСТ; Ермак, 2003.

ственной силой, способной манипулировать сознанием, формирующей определенный образ жизни. Этот образ жизни, навязываемый обществом человеку, перекрывает путь к качественным переменам в общественной жизни. Таким образом, появляется одномерная личность с одномерным мышлением, у которой отчуждено критическое отношение к социальной реальности и которая — не более чем «винтик» общественной системы, простой обыватель.

Таким образом, отчуждение труда оказывается имманентно присущим любому обществу, в котором господствуют капиталистические отношения. Между тем капитализм как социально-экономическая система постоянно развивается, двигаясь от низших стадий своего развития к высшим, что вносит свои изменения в реализацию отношений отчуждения труда.

6.3. Отчуждение труда и современное общество

Развитие капитализма обуславливает эволюцию форм отчуждения труда, которая представлена двумя тенденциями. Во-первых, это *смягчение отчуждения труда в рамках традиционных капиталистических отношений*. Во-вторых, *появление новых средств производства (компьютеров и автоматов) вызывает к жизни новые формы отчуждения труда*.

Формы смягчения отчуждения труда

Современный капитализм находится на одной из высших стадий своего развития, поэтому в системе его отношений начинают появляться элементы, смягчающие общественные результаты свойственных капитализму противоречий. Это относится и к отчуждению труда. Развитие капиталистической экономики предполагает прежде всего развитие средств производства, постоянную их технико-технологическую модернизацию с целью повышения производительности труда и качества выпускаемой продукции, и через это — выживание в конкурентной борьбе. Однако высокотехнологичные средства производства требуют для своего функционирования высококвалифицированного работника, что означает для владельцев капитала обязательность осуществления расходов не только на внедрение в производство все более высоких технологий, но и на расширенное воспроизводство квалификации работников, которое при этом предполагает воспроизводство не только самой квалификации как таковой, но и других компонентов трудового потенциала работников: здоровья, социальных навыков (особенно навыка общения), образования и др.

Важно понимать!

Современный работник должен не просто восстановить свои силы после работы, но и иметь возможность полноценно отдыхать, повышая свой образовательный и культурный уровень с тем, чтобы быть в состоянии осуществлять высококвалифицированное обслуживание высокотехнологичных средств производства.

Все это раздвигает границы необходимого продукта, увеличивая долю присваиваемого работниками продукта общественного. Получается, что

работники начинают получать больше созданного ими продукта, что в определенной мере сглаживает остроту отчуждения труда.

Увеличение доли продукта, получаемого работниками, происходит в процессе *проведения социальной политики на предприятиях и в организациях*. Предприятия, проводящие социальную политику, тратят часть полученной прибыли на оплату производства благ коллективного пользования, которые бесплатно (или со значительными скидками) предоставляются работникам. Ассортимент таких благ достаточно широк — от бесплатного (или с частичной оплатой) питания в столовой предприятия или организации до бесплатных (или с частичной оплатой) путевок в санаторий или дом отдыха. Бесплатное потребление таких благ работниками призвано расширенно воспроизвести их трудовой потенциал с тем, чтобы повысить их трудовую отдачу в рабочее время.

Большую долю общественного продукта работники начинают получать и в процессе *расширения сферы деятельности государства по производству общественных благ*, таких как оборона страны, охрана внутреннего порядка, пожарная безопасность, системы общественного транспорта, фундаментальные научные исследования, экологические программы, система образования, здравоохранения и др. Государство через систему налогообложения осуществляет перераспределение общественного продукта, в том числе в сторону увеличения финансирования производства общественных благ, бесплатно потребляемых большинством населения страны. При этом в процессе развития капитализма некоторые блага, которые изначально были частными и потому потребляемыми только теми группами населения, которые могли платить за их присвоение, начинают востребоваться как общественные, т.е. возникает необходимость их потребления каждым членом общества (образование и здравоохранение).

Дело в том, что потребление этих общественных благ формирует способность к труду, трудовые качества работника. Общество должно быть уверено, что трудовые качества у работников сформированы должным образом. Это призвано гарантировать государство путем выработки стандартов, которым должно отвечать производство таких благ. Кроме того, способность к труду соответствующего качества должна быть сформирована у каждого члена общества, в то время как представителям далеко не всех общественных групп оказывается по карману оплата соответствующих благ, если бы они были частными. В этом случае оказывается необходимым государством как производителем данных благ, бесплатно предоставляемых каждому члену общества.

Однако и социальная политика на предприятиях, и деятельность государства по производству общественных благ имеют своей конечной целью увеличение трудовой отдачи от работников, т.е. в конечном итоге увеличение прибыли, являющейся основной целью осуществления экономической деятельности при капитализме.

Другой формой сглаживания остроты отчуждения труда является *внедрение различных вариантов участия работников в управлении и распределении прибыли*, получаемой предприятием. Эти меры призваны оптимизи-

ровать структуру мотивации труда работников, стимулировать их к более качественному и продуктивному труду. В связи с этим повышение уровня доходов работника, посредством которого осуществляется оптимизация, является лишь вынужденным средством для достижения другой цели — повышения прибыльности производства. Привлекаемых к принятию решений по проблемам гигиены и условий труда, регламенту трудовой дисциплины и других второстепенных по отношению к управлению предприятием и распределению прибыли вопросам работников тем не менее не допускают к участию в разработке стратегически значимых для функционирования предприятий решений. Следует отметить, что их участие в распределении прибыли строго ограничено.

Пример из практики

Компания «Проктер энд Гэмбл» (Procter & Gamble) разработала и внедрила эффективную в современных условиях систему участия работников в управлении и распределении прибыли компании, но, как высказался один из ведущих менеджеров компании, «мы используем этот подход отнюдь не из альтруистических соображений»¹.

Особой линией сглаживания отчуждения труда является *появление и достаточно широкое распространение в западных странах предприятий с собственностью работников (предприятия по системе ESOP — Employee Stock Ownership Plan)*. Возникновение этой формы собственности стало ответом на концентрацию большей части собственности страны в руках немногочисленных социальных групп, при которой, например в США, 90% собственности страны сосредоточено у 5% населения, а держатели 50% акционерного капитала составляют 2% населения страны². Основу возникновения собственности работников составляет то, что социально-экономический прогресс современных обществ требует развития творческих сил работников, раскрытия их трудового потенциала, что оказывается затруднительным при реализации отчуждения труда, присущего капитализму. Данная форма собственности предполагает, что предприятие принадлежит его трудовому коллективу, поэтому каждый работник помимо необходимого продукта в виде заработной платы получает также дополнительно часть прибавочного продукта (отчисления от прибыли в виде дивидендов).

В рамках данной формы разработано несколько вариантов ее социально-экономической организации, но все они предполагают соответствие между трудовым вкладом работника и получаемой им долей продукта. Кроме того, поскольку трудовая собственность всегда базируется на единстве не только труда и собственности, но труда, собственности и управления, функционирование собственности работников требует развитой системы самоуправ-

¹ Симмонс Д., Мэрс В. Как стать собственником. М.: Сирий, 1997. С. 25.

² Kelso L. O., Kelso P. H. Democracy and Economic Power: Extending the ESOP Revolution through Binary Economic. San Francisco: Kelsoinst. forecon. systems, 1991. P. 16, 127.

ления и производственной демократии, что делает возможным влияние каждого работника на процесс управления предприятием. Наличие этой возможности требует от работников усилий по овладению не только профессиональными знаниями и умениями, но и знаниями, необходимыми для управления современным предприятием. В связи с этим на предприятиях с собственностью работников организуется система обучения работников для подготовки их к выполнению соответствующих социальных ролей.

Предприятия с собственностью работников достаточно широко распространены в западных странах, заняли в их социально-экономических системах достаточно прочное положение. Однако в нашей стране эта форма собственности оказалась на задворках в связи с бюрократически-криминалистическим характером приватизации.

Перспективы преодоления отчуждения труда

Большинство ученых скептически относятся к возможности преодоления отчуждения труда в будущем, особенно в контексте информатизации и технизации социальной жизни. Еще представители франкфуртской школы (Г. Маркузе, Ю. Хабермас) писали о том, что развитие средств массовой информации и коммуникации усиливает отчуждение в обществе, поскольку через эти средства людям навязывается определенное видение мира, что способствует отмиранию у них способности критически оценивать происходящее, отчуждает от людей их индивидуальность.

В конце XX в. исследование проблематики отчуждения труда получило новый импульс в связи с началом усиленной компьютеризации средств производства. Исследователи, занимавшиеся изучением этой проблематики, в частности Г. Браверман (H. Braverman), Ш. Зубофф (Sh. Zuboff), пришли к неутешительным выводам.

Мнение ученых

Отчуждение труда не только не сглаживается, но, наоборот, усиливается, так как усиливается зависимость человека от машины, живое общение людей заменяется на общение с компьютером, отчуждая людей друг от друга.

Более того, в результате внедрения в трудовой процесс информационных технологий появляются рабочие места, характеризующиеся отсутствием свободы действия, высоким уровнем изоляции, исключением возможности творческой реализации (например, работники центров обработки заказов, компаний, занимающихся вводом данных, служащие, которые осуществляют бронирование туров и финансовые сделки и др.). За работой на этих местах установлен жесткий контроль, не позволяющий сотрудникам выходить за рамки предписаний, и хотя некоторые категории работников выиграли от внедрения информационных технологий, предоставивших им большие возможности для самореализации, все же в результате этого внедрения появилось множество людей, труд которых характеризуется высокой степенью отчуждения.

«Власть машин как следствие автоматизации, а также менее известная власть инструкций, как результат надзора, совместно отчуждают рабочих. Действительно, работники, обложенные со всех сторон квотами, индексами, режимами и другими формами надзора, беззащитны и перед автоматизацией. При этом последняя ведет к росту удельного веса надзирателей в общей численности рабочей силы, причем более быстрому, чем других категорий управленческого персонала»¹.

Становление новых форм отчуждения труда в процессе развития капитализма приводит к мысли о невозможности полного преодоления этого явления. Так, большинство ученых скептически высказываются по поводу перспектив снятия отчуждения труда. Можно сказать, что это отчуждение, порожденное общественной обусловленностью форм и методов труда, зависимостью человека от общества, все равно будет существовать, хотя его формы могут изменяться.

Итак, общественные условия отчуждения труда предполагают наличие двух сторон этого отношения: тех, от кого отчуждается труд, т.е. лично свободных, но лишенных своих средств производства работников, и тех, кто присваивает отчужденный труд, т.е. имеющих свои средства производства и нуждающихся в присвоении чужого труда капиталистов-работодателей. Историческое становление этих условий происходило при активном участии государства, которое защищало интересы собственников капитала путем создания законов против лишенных своих средств производства работников.

Отчуждение труда является характеристикой отношения человека к труду и реализуется посредством четырех моментов. Во-первых, это отчуждение от работника продукта труда, которое предполагается уже до начала процесса труда. Во-вторых, это отчуждение самого труда, трудовой деятельности, в процессе которой работник производит отчуждаемый продукт. В-третьих, это отчуждение родовой сущности человека, коль скоро эту родовую сущность составляет труд как условие человеческой жизни. В-четвертых, это отчуждение человека от человека как кульминационный момент отчуждения труда.

Для повышения заинтересованности работников в труде и его результатах капиталисты-работодатели вынуждены принимать меры, сглаживающие отчуждение труда. На современном этапе развития общества в практике хозяйственной жизни все больше распространяются проведение социальной политики в организациях и на предприятиях, различные формы участия работников в распределении прибыли и управлении, со стороны государства наблюдается расширение границ его социально-экономической активности за счет производства все большего количества общественных благ, прочное положение в экономиках развитых стран заняли предприятия с собственностью работников. Однако перспективы преодоления отчуждения труда в связи с техническим прогрессом вызывают у исследователей очень большие сомнения. Исследования показы-

¹ Эрикссон К. Труд и отчуждение // Социологические исследования. 1988. № 3. С. 126.

вают, что компьютеризация и информатизация рабочих мест порождает новые формы отчуждения, что заставляет ученых скептически относиться к перспективам полного преодоления отчуждения труда в будущем.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите основные общественные условия становления отчуждения труда.
2. Каким образом появились лично свободные и лишенные своих средств производства работники?
3. Раскройте роль государства в лишении работников их средств производства.
4. Каким образом появились собственники капитала?
5. Выходцами из каких слоев населения были собственники капитала?
6. С какой категорией социологии труда связывается сущность отчуждения труда?
7. Назовите основные моменты отчуждения труда, выделенные К. Марксом.
8. В чем отличие реализации отчуждения труда при капитализме от реализации отчуждения продукта труда от работника в условиях простого товарного производства (ремесленничества)?
9. Каким образом проблематика отчуждения труда рассматривается в работах ученых франкфуртской школы?
10. Принимаются ли на предприятиях и в организациях меры, призванные сгладить отчуждение труда? На чем основаны эти меры?
11. На основе чего можно говорить о сглаживании отчуждения труда на предприятиях с собственностью работников?
12. В чем особенность реализации производственной демократии на предприятиях с собственностью работников?

Практические задания

1. Российское кондитерское предприятие, выпускающее известную с советских времен марку кондитерских изделий, после проведения приватизации перешло в собственность работников. На предприятии было заменено производственное оборудование, поставлено несколько новых автоматизированных конвейерных линий.

Социально-трудовые отношения на предприятии осуществлялись согласно принципам функционирования данной формы собственности: работники имели социальный пакет (полис добровольного медицинского страхования от предприятия, бесплатные путевки в дома отдыха и санатории в период отпуска, питание в фабричной столовой с дотацией от предприятия, подарки и денежные выплаты по случаю различных жизненных событий (свадьбы, юбилеи, рождение ребенка, смерть близких родственников) и др.). На предприятии строго выполнялись требования трудового законодательства (осуществлялась оплата больничных листов, сверхурочных работ, выплачивались надбавки за вредные условия труда, предоставлялись оплачиваемые отпуска и пр.). На предприятии существовала развитая система самоуправления (система постоянного обучения работников, система коллективного принятия решений), осуществлялись выплаты, связанные со спецификой формы собственности (дивиденды от прибыли предприятия, выплаты бывшим работникам, ушедшим на пенсию после работы на предприятии).

За время функционирования предприятия в рамках собственности работников неоднократно осуществлялись попытки искусственно обанкротить предприятие и перевести его в другую форму собственности. На протяжении долгого времени руководству предприятия удавалось пресекать эти попытки, но одна из них оказалась успешной, и предприятие стало филиалом транснациональной корпорации, сохранив

при этом марку выпускаемой продукции. За работниками сохранилась часть социального пакета; выплаты, связанные со спецификой формы собственности были упразднены; увеличились надбавки за сверхурочные работы и работы во вредных условиях труда; была реформирована система самоуправления (систему постоянного обучения работников переориентировали с обучения принципам управления на повышение профессиональной квалификации и обмен опытом работы, круг вопросов, которые выносились для коллективного принятия решений, был ограничен особенностями производственной ситуации в трудовых коллективах).

Как изменилась степень отчуждения труда при переходе предприятия в собственность работников по сравнению с его работой в советские времена?

Реализовывалось ли отчуждение труда в течение того времени, когда предприятие находилось в собственности работников?

Что изменилось в отчуждении труда работников при переходе предприятия в собственность транснациональной корпорации?

2. Российский холдинг объединяет в себе сеть небольших кондитерских-пекарен, специализирующихся на выпечке хлебобулочных изделий, и булочных, в которых продаются эти изделия. В кондитерских-пекарнях работают пекари. Работа организована посменно из расчета 40-часовой рабочей недели. Оплата труда повременная. Однако пекарей ставят в такие условия, что они вынуждены работать сверхурочно. При этом как основное, так и сверхурочное рабочее время работодателем хорошо оплачивается. Зарботная плата пекаря выше средней зарботной платы в целом по данной отрасли и по данной профессии. С учетом сверхурочных работники-пекари получают зарботную плату примерно в 1,5—2 раза больше средней зарботной платы по отрасли. Это заставляет пекарей держаться за свои рабочие места. Исследование удовлетворенности трудом и мотивации труда, проведенное по инициативе администрации, показало, что пекари в целом удовлетворены своим трудом и его результатами, а система материального стимулирования труда положительно влияет на их мотивацию труда.

В каких формах реализуется отчуждение труда как характеристика отношения к труду пекарей при их работе в пекарнях?

Усиливает ли степень отчуждения труда вынужденность сверхурочной работы при условии ее хорошей оплаты?

Слаживает ли высокая степень удовлетворенности трудом степень отчуждения труда?

Темы рефератов и докладов

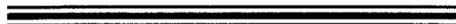
1. Формы и моменты отчуждения труда в докапиталистическую эпоху.
2. Особенности отчуждения труда на предприятиях с частнокапиталистической собственностью.
3. Труд и его отчуждение в условиях социалистической экономики.
4. Отчуждение труда в контексте информационных технологий.
5. Основные подходы к смягчению отчуждения труда в современном мире.
6. Отчуждение труда и общество потребления.

Литература

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2007.
2. Гидденс, Э. Социология : пер. с англ. / Э. Гидденс, К. Бердсолл. — 2-е изд., полн. перераб. и доп. — М. : Едиториал УРСС, 2005.

3. *Ельмеев, В. Я.* Социальная экономия труда: общие основы политической экономики / В. Я. Ельмеев. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 2007.
4. Критический марксизм: поколение next. Новый взгляд на отчуждение, глобализацию и Россию / под ред. Г. Ш. Аитовой [и др.]. — М. : Ленанд, 2014.
5. *Маркс, К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы / К. Маркс. — М. : Академический проект, 2010.
6. Отчуждение труда: история и современность / Я. И. Кузьминов, Э. С. Набиуллина, В. В. Радаев, Т. П. Субботина. — М. : Экономика, 1989.
7. *Соколова, Г. Н.* Социология труда : учебник / Г. Н. Соколова. — Минск : Выш. шк., 2002.
8. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. — СПб. : Наука, 2006.

Раздел III
СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ТРУДА
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Глава 7

ТРУД В КОНТЕКСТЕ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- основные экономические и экономико-социологические концепции международного разделения и организации труда;
- основные социально-экономические проблемы глобализации в современной мировой экономической системе;

уметь

- анализировать проблемы развития национальных рынков труда в современной мировой экономике;
- исследовать возможности развития систем социального партнерства с учетом международного опыта организации социального диалога;

владеть

- проблематикой современных социологических исследований международных социально-трудовых отношений.
-

Одним из самых актуальных направлений современной социологии труда является изучение международных социально-трудовых отношений. Их исследование затрагивает множество проблем — от исследования причин геосоциальной дифференциации до изучения влияния международных организаций на трудовые отношения в разных странах. Данное направление ориентировано на выявление причин и постижение сущности международного разделения труда.

7.1. Современные особенности международного разделения и организации труда

Исследование современных особенностей международного разделения труда основывается на базовых теориях и концептуальных положениях, объясняющих сущность и причины основных противоречий в системе мирохозяйственных отношений, а также основные долговременные тенденции глобальных экономических трансформаций. В частности, особое внимание специалисты уделяют *классическим и неоклассическим экономическим теориям* мирового хозяйства и международного разделения труда: теории сравнительных преимуществ и теории жизненного цикла продукта.

Современные концепции международного разделения труда

Анализируя экономические концепции мирового хозяйства и международного разделения труда, исследователи, как правило, обращают внима-

ние на процесс становления *теории сравнительных преимуществ*: от идей Д. Рикардо — к теореме Э. Хекшера и Б. Олина и далее — к теореме П. Самуэльсона, согласно которой в международной торговле, основанной на международном разделении труда, безусловно, выгодно участвовать всем странам. На международное разделение труда существенное влияние оказывают затраты труда, необходимого для производства товара, вернее, качество этого труда и условия его осуществления. Качество зависит от уровня развития экономики, социально-технологических возможностей для эффективного экономического роста.

Теории сравнительных преимуществ, по-своему объясняющие процесс функционирования и развития международных экономических отношений и системы международного разделения труда, стали основой для концепций *фритреддерства* (свободной торговли) и доктрины *взаимозависимости наций*, согласно которым основным двигателем глобального экономического развития может стать ничем не ограниченная система взаимовыгодных обменов между странами. Эти идеи стали основой для выработки главных принципов и рекомендаций по осуществлению политики «догоняющей» модернизации развивающимися странами, разработанных на базе теории сравнительных преимуществ. В соответствии с этой политикой развивающимся странам следовало сосредоточить свои экономические и социальные усилия на создании условий для эффективного использования располагаемых сравнительных преимуществ, не тратя лишние усилия на импортозамещающую индустриализацию. Однако следование подобным постулатам неоклассической теории международных экономических отношений в осуществлении «догоняющей» модернизации лишь увеличило число проблем, связанных с сохранением экономического суверенитета, консервацией проблем глобальной безработицы, застойной бедности и низкого уровня оплаты труда во многих развивающихся странах. Впрочем, неоклассическая теория международных обменов, популярная среди значительного количества экономистов, была до некоторой степени дополнена *концепцией жизненного цикла продукта*, основой которой стала идея многофакторности модели международного разделения труда, прежде всего идея наукоемкости как важнейшей характеристики современной производственной системы, влияющей на трансформацию системы международного разделения труда и организацию труда в рамках современных транснациональных корпораций. Однако данная концепция не изменила сути неоклассического подхода к исследованию международного разделения и организации труда, основанной на категории «сравнительные преимущества».

Альтернативой вышеизложенному подходу стали *экономико-социологические, или критические, концепции* мировой экономики и международного разделения труда: *концепции зависимости и неэквивалентного обмена, теории «периферийной» экономики, миросистемный подход*. Согласно взглядам сторонников этого направления, развитие свободной мировой торговли — противоречивый процесс, далеко не всегда выгодный для всех сторон, принимающих в нем участие. В связи с этим сторонники экономико-социологических концепций много внимания в своих трудах уделяют критике

неоклассического подхода, созданию иных моделей, объясняющих особенности современной системы международного разделения и организации труда. Особое место в альтернативных концепциях занимает критика принципа равновесия и ультраэкономизма теории сравнительных преимуществ, а также идеи фритредерства и доктрины «взаимозависимости наций» с позиции концепций зависимости и «периферийности».

Основная претензия к неоклассической концепции международного разделения труда заключается в том, что ее сторонники в своем анализе не учитывают растущую социально-экономическую дифференциацию между богатыми и бедными странами, ведь с развитием мировой торговли, ее «освобождением» должны выравниваться и условия труда, а значит, повышаться уровень жизни в глобальном масштабе. Однако этого не происходит. Напротив, старые экономические проблемы лишь усугубляются, дополняясь новыми. Их появление и усугубление сторонники альтернативных подходов объясняют с помощью категорий «зависимость» и «периферийность». При этом под зависимостью в системе современных мирохозяйственных отношений понимается система неравноправных отношений между развитыми странами «центра» и развивающимися странами «периферии» мировой экономики, основывающаяся на исторически predetermined месте и роли этих стран в системе международного разделения труда и проявляющаяся в разнообразных формах воздействия стран «центра» на экономику и общество стран «периферии» с целью сохранения и поддержания своего доминирующего положения в мировой экономике.

Периферийность — это исторически обусловленное устойчивое состояние социально-экономической системы определенного государства, зависящее от его неравноправного положения в мировой экономике и международном разделении труда по отношению к индустриально развитым странам «центра» мировой экономической системы.

Рассматривая особенности неравноправных отношений между странами в рамках современной системы международного разделения труда, проявляющихся в феноменах зависимости и периферийности, авторы теории *зависимого развития* С. Фуртадо, Ф. Э. Кардозо и концепции *периферийного капитализма* Р. Пребиш строят свое объяснение причин устойчивости бедности и неразвитости многих стран периферии мировой экономической системы. Эти причины заключаются не столько в неумении или неэффективном использовании имеющихся ресурсов (сравнительных преимуществ), сколько в подавляющем экономическом и социально-политическом влиянии индустриально развитых стран на экономические системы развивающихся государств после так называемой промышленной революции и специфической социальной реакции стран «периферии» на это влияние.

Отдельным направлением в рамках альтернативных подходов к изучению международной организации труда является *социально-исторический подход*. Данное направление воплотилось в основных положениях *мирового системного подхода*, или *историко-социологической теории становления*

капиталистического мира-экономики И. Валлерстайна. Автор и сторонники этой концепции, опираясь на исторический метод в экономико-социологических исследованиях, объясняют особенности международного разделения и организации труда исторически обусловленными причинами. Современная неэгалитарная структура международного разделения труда — результат столетних процессов становления центр-периферической системы международных экономических отношений. Большинство проблем, сопровождающих развитие международного разделения труда, обусловлены именно этими социально-историческими обстоятельствами.

Анализ основных концептуальных положений различных теорий развития мирохозяйственных отношений и международного разделения труда исследователи дополняют рассмотрением особенностей функционирования рынков труда и динамики социально-трудовых отношений в индустриально развитых странах, государствах «полупериферии» и «периферии» мировой экономической системы. При этом особое внимание специалисты уделяют изучению современных проблем развития социально-трудовых отношений в странах «центра», «полупериферии» и «периферии» мировой экономической системы, а также проблемам защиты экономических и социальных прав человека в сфере трудовой деятельности.

Важнейшие проблемы международного разделения труда

Проблемы международного разделения труда определяются, в частности, долговременными негативными тенденциями развития рынков труда разных стран и регионов, усиливаемыми кризисами в мировой экономике последней четверти XX — начала XXI в. Глобальный экономический кризис середины 2000-х — начала 2010-х гг., оказавший существенное негативное влияние на перспективы роста глобальной экономики, национальных экономик развитых и развивающихся стран, обострил все негативные тенденции в сфере занятости, которые накапливались в мировом хозяйстве последние несколько десятилетий, окончательно рассеяв большинство иллюзий насчет позитивности процессов «глобальной экономической унификации». Особенно сложная ситуация в современной мировой экономике сложилась с поддержанием приемлемого уровня занятости, прежде всего с трудоустройством молодежи.

Мнение экспертов

Эксперты в сфере исследований современных международных социально-трудовых отношений, прежде всего Международная организация труда (далее — МОТ) отмечают, что глобальная экономика столкнулась к началу второго десятилетия XXI в. с существенным «вызовом»: из 3,3 млрд работников 200 млн не имеют работы, а 900 млн существуют вместе со своими семьями на сумму ниже 2 долл. США в день. Таким образом, в первом десятилетии XXI в. один из трех работников в мире — либо безработный, либо живет в крайней нищете, при том, что имеющиеся данные статистики не включают увеличивающееся число работающих бедных в развитых странах, иначе ситуация выглядела бы еще более удручающей. Уровень официальной глобальной безработицы составил почти неизменные за годы кризиса 6%.

Эксперты МОТ говорят о «кризисе до кризиса», т.е. о наличии признаков структурного (долговременного) кризиса занятости молодежи, поскольку глобальный

циклический экономический кризис лишь усугубил негативные тенденции в сфере занятости молодежи, которые формировались последние 20 лет развития мировой хозяйственной системы: за эти десятилетия в среднем уровень молодежной безработицы был в три раза выше уровня безработицы среди взрослых (в некоторых регионах этот показатель в пять раз выше). По имеющимся данным, в период с 2000 по 2011 г. уровень участия молодежи в составе глобальной рабочей силы в целом снизился с 52,9 до 48,7%, при том, что доля занятой молодежи от общей численности молодого населения также уменьшилась с 46,2 до 42,6%. Молодежь — будущее глобальной экономики, но сложившиеся тенденции в сфере занятости и оплаты труда формируют новые весьма существенные барьеры для ее самореализации в трудовой деятельности¹.

Пути решения

Главной мерой по решению проблем трудоустройства молодежи как раньше, так и в нынешний период «великой рецессии» являются всесторонние, комплексные и, главное, скоординированные посредством межгосударственных соглашений и более активного участия международных межправительственных и общественных организаций усилия государств (развитых и развивающихся), которые должны быть направлены на формирование условий для достижения максимально возможной в современных условиях сбалансированности спроса и предложения на глобальном и локальных (региональных, национальных) рынках труда, при расширении глобальной занятости и особенно возможностей для трудоустройства молодежи.

Страны, которые благодаря процессам экономической глобализации и транснационализации сделали ставку на расширенное использование либо исключительно дешевого труда, либо исключительно квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы, должны понимать, что оборотной стороной подобной стратегии развития национальных рынков труда могут стать не только высокие экономические — неэффективное использование национальных трудовых ресурсов и увеличение расходов на социальное обеспечение неработающих граждан (разумеется, при наличии развитой системы социальной защиты), — но и часто значительно более высокие, общественные издержки в форме социальной изоляции молодежи и молодых работников (отсутствие возможностей для постоянной занятости и профессионального роста), увеличения числа экономически неактивных молодых граждан (т.е. не стремящихся к самореализации в труде) и в конечном счете маргинализации значительных групп молодежи (стремление к самореализации в различных видах антиобщественной и антигосударственной деятельности). Сами по себе глобальные экономические трансформации не могут изменить сложную ситуацию с глобальной застойной безработицей к лучшему. Более того, эти процессы могут ее усугубить. Экономическая глобализация и транснационализация не гарантируют увеличения количества и улучшения качества рабочих мест.

¹ Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis. Geneva : ILO, 2012. P. 31—33.

Особое внимание современные исследователи международного разделения труда уделяют анализу возможностей разрешения основных противоречий в процессах формирования мирового рынка труда на основе выработки и реализации международных трудовых норм и правил. При анализе динамики социально-трудовых отношений в различных зонах современной мировой экономической системы особое внимание ученые обращают на изучение трансформации современной системы производства в «традиционных» индустриально развитых странах и влияние этой трансформации на процесс международного разделения труда и разделение труда в рамках национальных экономик стран «центра», «полупериферии» и «периферии» системы современных обществ и мирового хозяйства.

Специалисты анализируют сущность *нового этапа научно-технического прогресса* и современный процесс трансформации «традиционного» промышленного производства стран «центра» в направлении поиска новых «безграничных» ресурсов для развития. При этом они рассматривают различные аспекты и последствия процесса поглощения «социального ресурса» современной мировой экономикой. В связи с этим следует обратить внимание на исследования процессов и проблем миграции трудовых ресурсов в современной мировой экономической системе.

В соответствии с результатами современных исследований международного разделения труда важно обратить внимание на возрастание роли *информационной экономики и экономики знаний* в современной производственной системе и мировом хозяйстве, переориентацию производства на создание продукции, обладающей *созданной знанием стоимостью*. Особое внимание обращается на трактовки понятия «созданная знанием стоимость», на возрастающую роль продукции, обладающей подобной стоимостью, в изменениях экономической системы и социально-трудовых отношений стран, принадлежащих к различным зонам мирового хозяйства. Также исследователи уделяют много времени изучению роли *интеллектуального (человеческого) капитала* в трансформации производственной системы стран «центра» мировой экономики и в эскалации процесса транснационализации. Они рассматривают различные аспекты влияния транснационализации на трансформационные процессы в современной производственной системе, изменения в системе потребления стран «центра», «полупериферии» и «периферии», и особенно на роль *демонстрационного эффекта* в изменениях современной производственной системы и системы международного разделения труда. При этом обращается внимание на процесс транснационализации и ускорение перетоков инвестиционного капитала в мировой экономике.

Специалисты считают, что необходимо исследование регулирующей роли стран «центра» мировой экономической системы в процессе распределения инвестиционного капитала и доходов от его использования в странах «полупериферии» и «периферии», а также степени влияния международных финансовых центров и институтов на трансформацию системы международного разделения труда. Не следует игнорировать изучение различных международных организаций (ООН, Международный валютный фонд, Всемирная торговая организация, Организация экономического

сотрудничества и развития и др.), влияющих на интеграционные процессы и регулирование мировой экономики, международных социально-трудовых отношений. Особое внимание в ряду этих организаций уделяется специфике деятельности МОТ.

Исторический экскурс

Международная организация труда была основана в 1919 г. и является одной из старейших международных организаций. Создание МОТ было обусловлено рядом факторов, таких как рост рабочего движения в индустриально развитых странах и мире в целом, углубление дифференциации в доходах между различными социальными группами индустриального общества, ухудшение социально-экономического положения работников, рост социально-политической напряженности в мире, политические конфликты и революции в начале XX в., Первая мировая война и ее негативные социальные и экономические последствия. Важным этапом развития деятельности МОТ стала Филадельфийская сессия Международной конференции труда и принятие Филадельфийской декларации 10 мая 1944 г., основные положения которой гласят, что: труд не является товаром; свобода слова и свобода объединения — необходимые условия для постоянного прогресса; все люди имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и уважения достоинства, экономической стабильности и равных возможностей для самореализации. При этом особое внимание уделяется принципу социальной справедливости и его воплощению в положениях декларации¹.

Следует отметить, что с МОТ активно сотрудничают другие международные организации в сфере регулирования социально-трудовых отношений: Международная конфедерация свободных профсоюзов, Всемирная конфедерация труда, Всемирная федерация профсоюзов, Организация африканского профсоюзного единства. Нормотворчество МОТ воплощается в документы двух видов: международные трудовые конвенции и рекомендации, которые принимаются на Международной конференции труда. Конвенции становятся юридически обязательными после их ратификации страной — участницей МОТ, однако даже не ратифицированные конвенции все равно служат ориентиром для национальных законодательств и практической работы по регулированию социально-трудовых отношений.

На протяжении многих десятилетий работы МОТ была выработана целая система международных норм, которая включает запрет принудительного труда, свободу объединений, равенство возможностей, содействие занятости, профессиональную подготовку, социальное обеспечение, условия труда, охрану труда, защиту материнства, минимальный возраст приема на работу, защиту трудящихся-мигрантов. Эти международные нормы МОТ трансформирует в конвенции и рекомендации. Международная организация труда пытается контролировать применение и соблюдение международных трудовых норм, каждая страна — участница МОТ обязана регулярно представлять в Международное бюро труда доклады о мерах по применению конвенций и рекомендаций МОТ. Эти доклады проверя-

¹ Петров А. В. Международная организация труда : учеб.-метод. пособие. СПб. : Асте-рион, 2007. С. 8–14.

ются Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, ежегодно представляющим доклад на Конференцию.

Кроме того, контролю за соблюдением международных трудовых норм способствуют такие процедуры, как представления организациями предпринимателей и трудящихся жалоб на несоблюдение какой-либо страной — участницей МОТ ратифицированной ею конвенции. Каждое государство, входящее в МОТ, имеет право подать в Международное бюро труда жалобу на другую страну — участницу МОТ, которая не обеспечивает соблюдение конвенций в должной мере. Однако существующие процедуры контроля нуждаются в повышении эффективности.

Конвенции МОТ имеют также важное общественно-политическое значение, поскольку правительства стран — участниц МОТ часто ориентируются в формировании собственного трудового законодательства на эти конвенции. Положения нормативных актов МОТ часто используются в качестве основы при разработке национальных законов. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, поэтому не обладают юридической силой, однако часто принимаются одновременно с конвенциями, дополняя и развивая их. *Цель рекомендаций* — ориентировать национальные программы регулирования социально-трудовых отношений. Нормотворчество МОТ представляет собой постоянный процесс социального диалога между органами государственной власти, профсоюзами и союзами работодателей.

7.2. Социальные аспекты глобализации трудовых отношений

Социальные аспекты глобализации трудовых отношений связаны с *необходимостью и возможностями соблюдения прав человека в сфере труда* в современных экономических условиях. Права человека в сфере социально-трудовых отношений сформулированы в основополагающих международных правовых документах XX в. Фундаментальные экономические права человека включают право на труд; право на свободный выбор работы; право на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную плату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов; право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Перечисленные нормы определяют сущность социально-экономических прав человека в сфере труда. Однако, несмотря на распространение по всему миру новых высокотехнологичных производств, более эффективных систем управления и организации труда, их реализация по-прежнему встречает на своем пути множество проблем и во многом зависит от того, насколько социально-экономическая политика государства и действия менеджмента предприятий способствуют их соблюдению.

Сторонники глобализации убеждены в том, что глобальные экономические трансформации, сопровождающиеся такими основными процессами,

как тотальная либерализация внешней торговли, все большая открытость национальных хозяйств развивающихся стран для внешних инвестиций и ускорение их интеграции в мировую экономику посредством размещения предприятий транснациональных корпораций, даже если и ухудшают общеэкономическую ситуацию на некоторое время, то в долгосрочной перспективе влияют на повышение заработной платы (в среднем по национальной экономике), трудовых стандартов, на рост доходов от образования и увеличение квалификационных надбавок, исчезновение различных форм трудовой дискриминации (прежде всего в оплате труда), повсеместное увеличение занятости и, разумеется, при условии твердой приверженности правительств развивающихся стран идеям фритредерства и интернационализации экономик, приводят к улучшению системы социальной защиты работников, создавая благоприятные возможности для решения большинства проблем соблюдения экономических прав человека.

Однако данные исследований, предпринимаемых и критиками, и сторонниками глобализации, показывают, что влияние глобальных трансформационных процессов, именуемых «глобальной универсализацией и интеграцией», на решение проблем соблюдения экономических прав человека не столь однозначно.

Сторонники глобальной экономической универсализации отмечают, что негативное влияние глобализации на соблюдение экономических прав человека действительно может иметь место, но лишь в короткий период времени, и определяется это негативное влияние в основном плохим инвестиционным климатом или нерасторопностью инвесторов.

Вопрос даже не в том, насколько может быть длительным этот «короткий» период, а в том, насколько поток инвестиций будет устойчивым и продолжительным и насколько они действительно могут повлиять на повышение производительности труда в экономической системе развивающихся стран в целом (а не только в экспорториентированных отраслях, в которых преимущественно заинтересованы иностранные инвесторы). Главное же, чего опасаются сторонники глобальной универсализации, и, в большей мере, профсоюзы развитых индустриальных стран, — это косвенное влияние глобальных интеграционных процессов и роста свободной торговли с развивающимися странами на создание благоприятной среды для «гонки по нисходящей», т.е. на замораживание или даже снижение заработной платы в богатых странах.

Что касается *трудовых стандартов*, то развивающиеся страны опасаются (и не без оснований) не столько возможности «гонки по нисходящей» (поскольку она для них, в отличие от богатых стран, менее актуальна), сколько того, что попытка добиться стремительного повышения трудовых или иных стандартов посредством решений различных международных организаций станет новой формой протекционизма, лишь ограничивающей их участие в международной торговле.

По сей день остается дискуссионным вопрос относительно того, насколько глобальные трансформационные процессы влияют на рост доходов от образования, на решение проблем занятости и дискриминации в развивающихся странах.

Обычно предполагается, что основным ресурсом бедных, но перенаселенных стран, наряду, разумеется, с дешевым сырьем, является наличие дешевой не- и низкоквалифицированной рабочей силы. Развитые страны давно пользуются этим «сравнительным преимуществом» бедных стран, особенно активизировав деятельность по размещению там своих производств в последней трети XX — начале XXI в. в виде предприятий транснациональных корпораций так называемой «отверточной сборки» (или предприятий, подобных тем, которые в Мексике называют *maquiladoras*). Предполагается, что изобилие дешевого низкоквалифицированного труда почти автоматически должно приводить к росту цены на квалифицированный труд.

Мнение экспертов

Исследователи отмечают: параллельно с процессом внешнеэкономической либерализации прослеживается тенденция к ухудшению положения работников с низкой квалификацией, что находит выражение в увеличении безработицы среди этой группы, а также разрыве в заработной плате квалифицированных и неквалифицированных работников.

Проблема усугубляется тем, что значительная часть малоквалифицированных трудящихся сосредоточена в низкотехнологичных отраслях экономики. Существует и проблема концентрации этих производств в отдельных географических районах. Однако даже сторонники глобализации отмечают, что концентрации не происходит (в том числе и в долгосрочной перспективе). Как известно, большинство развивающихся стран такими возможностями развития высокотехнологичных производств по-прежнему не обладают, и их отсутствие во многом обусловлено именно теми дискриминационными условиями, которые сформированы глобальными трансформационными процессами в мировом хозяйстве.

Научная дискуссия

Непросто обстоят дела и с трудоустройством квалифицированных работников. Долгое время предполагалось, что повышение уровня образования почти автоматически влечет за собой и повышение уровня жизни населения. Факт наличия образования в большинстве небогатых стран не влечет за собой автоматического повышения заработной платы и квалификационных надбавок. Самый яркий пример — резкие изменения уровня доходов и социального статуса многих образованных работников в странах Центральной и Восточной Европы (далее — ЦВЕ) и бывших республиках СССР в 1990-е гг., где в ходе осуществления неолиберальной политики открытости национальных экономик миллионы специалистов на долгие годы оказались невостребованными, теряя и квалификацию, и возможности для саморазвития, и, как следствие, социальный статус и влияние на выбор молодежью жизненных стратегий, связанных с обязательным приобретением высокой квалификации (особенно в инженерно-производственной сфере). Социальная реакция данной группы работников — массовый исход в сферу низкоквалифицированного труда (сопровождавшийся деквалификацией) в формальном и неформальном секторе или эмиграция (так называемая «утечка мозгов») в развитые страны, со всеми вытекающими из этого негативными последствиями для интеллектуального капитала стран ЦВЕ и республик бывшего СССР.

Важной проблемой развивающихся стран остается *отсутствие эффективно функционирующей системы социальной защиты*. Страхование от безработицы и обязательные сберегательные счета не затрагивают самых бедных слоев населения, и, как это ни странно, международными структурами многим развивающимся странам часто предлагается единственный, но абсолютно противоречащий неоллиберальной доктрине выход — гарантированные рабочие места в государственном секторе, поскольку лишь такая занятость может хоть как-то заменить социальное страхование и иные формы социальной защиты трудящихся.

Таким образом, в решении вышеназванных проблем сторонники глобализации все же допускают активное вмешательство государства, которому по многим параметрам предпочитают надгосударственные структуры управления, но только не национальных и международных общественных организаций (институтов гражданского общества, особенно нацеленных на защиту экономических прав человека), поскольку их вмешательство может создать куда более серьезную помеху глобальной универсализации, чем даже «традиционное» государство, динамике «глобального капитализма свободной конкуренции» и распространению его «уравновешивающего», «позитивного» влияния на систему мирохозяйственных отношений¹.

Гражданское общество может оказывать влияние на общественно-политические процессы в целом как система социальных коммуникаций и в частности с помощью специфических институтов, непосредственно связанных с защитой прав человека в различных сферах жизни общества. Одним из таких институтов являются профессиональные союзы, появление которых исторически связано с существенной дифференциацией форм и видов наемного труда и развитием рынка рабочей силы в процессе индустриализации стран Западной Европы с конца XVIII в., а затем в XIX—XX вв. и других обществ. С распространением индустриальных отношений во всем мире профсоюзы превратились в основную форму институционализации социальных интересов наемных работников, единственную гражданскую силу, защищающую права человека в сфере социально-трудовых отношений.

Опыт стран с развитой социально ориентированной рыночной экономикой наглядно демонстрирует, что для проведения успешной социальной политики, направленной на формирование эффективной системы социальной защиты работников, способной защитить права граждан в сфере трудовых отношений, необходимо наличие сотрудничества между работодателями, наемными рабочими и государственными структурами, проявляющегося в формировании устойчивых и развивающихся отношений социального партнерства и трипартизма. Важнейшим условием для этого является, прежде всего, наличие равноправных представителей интересов наемных работников, работодателей и государства, способных и заинтересованных в том, чтобы решать социальные и трудовые вопросы как на уровне предприятий, фирм, корпораций, государственных учреждений

¹ Петров А. В. «Глобализация» экономики: социальные и экономические аспекты. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2009. С. 65–84, 152–175.

и организаций, так и на уровне национальной экономики и международных социально-трудовых отношений. Однако если государство и работодатели располагают широкими политико-правовыми и экономическими возможностями, чтобы эффективно отстаивать свои интересы на всех уровнях социально-трудовых отношений, то свои интересы, неотъемлемые социально-экономические права наемным работникам по-прежнему приходится отстаивать самостоятельно, часто один на один с мощными государственными и частными структурами. Именно поэтому, несмотря на «мировой кризис» рабочего движения и настойчиво пропагандируемую сторонниками радикального неолиберализма индивидуализацию деятельности наемных работников по продаже своей рабочей силы на рынке труда, единственным институтом, который в состоянии оказать действенную поддержку трудящимся в борьбе за их социально-экономические права остаются профессиональные союзы.

7.3. Профсоюзы в системе глобальных экономических трансформаций

Изучение процессов регулирования социально-трудовых отношений следует рассматривать в контексте развития глобального профсоюзного движения. Здесь необходимо отметить основные социально-экономические и политические факторы кризиса профсоюзного и рабочего движения в начале XXI в., обратив особое внимание на существенные изменения в структуре занятости «традиционных» индустриально развитых стран «центра» мировой экономики, проявляющиеся в переходе рабочей силы из традиционно юнионизированных отраслей промышленности в менее юнионизированные сферы производства высоких технологий и услуг, а также в вытеснении традиционных производств в страны «периферии» мировой экономики со слабым уровнем юнионизации; на политические изменения в системе современных обществ и идеологический кризис левых движений в 1990-е гг. — начале XXI в.; на кризис идеологии социального государства и усиление неолиберальных тенденций, в том числе и в регулировании социально-трудовых отношений (прежде всего в странах «периферии» мировой экономики); на процессы экономической глобализации и транснационализации и снижение в связи с эскалацией этих процессов эффективности деятельности традиционных отраслевых и национальных профсоюзов. Также следует рассмотреть особенности и перспективы системы социального партнерства и трипартизма в России, при этом выделяя современные проблемы развития профсоюзного движения, такие как эффективность современной системы социального партнерства; неэффективность системы коллективно-договорных отношений; несбалансированность прав сторон, участвующих в социальном партнерстве согласно Трудовому кодексу РФ; неохваченность процессом юнионизации предприятий малого и среднего бизнеса; социальное и экономическое стимулирование процесса создания объединений работодателей на региональном уровне, а также в малом и среднем бизнесе; организация взаимодействия объединенных профсоюзов транснациональных корпораций и отраслей, чьи пред-

приятия входят в структуру этих корпораций; организация работы внутри самих профсоюзов. Далее предлагается исследовать современные проблемы и перспективы профсоюзного движения на уровне национальных экономик и мирохозяйственных отношений в целом.

Важным направлением макросоциологических исследований является изучение процессов развития профсоюзного движения на межгосударственном уровне. В частности, следует обратить внимание на изучение причин и последствий современного кризиса профсоюзного движения в индустриально развитых странах и перспектив профсоюзного движения в странах Восточной Европы, Содружества Независимых Государств, России, а также в государствах «полупериферии» и «периферии» мировой экономической системы.

Кризис профсоюзного движения проявился, прежде всего, в снижении в 1990-х гг. уровня профсоюзного членства в индустриально развитых странах Западной Европы и Северной Америки.

Интересный факт

По данным из разных источников, уровень юнионизации в Германии с 1995 по 1998 г. снизился на 20,3%, во Франции — на 30%. В 1990-е гг. в США лишь 18% работников состояли в профсоюзах, во Франции — 14%; по другим данным в США — 15% (середина 1990-х гг.), Франция — не более 10% (начало 1990-х гг.). В начале XXI в. ситуация с уровнем юнионизации в лучшую сторону радикально не изменилась.

Отвечая на вопрос о причинах упадка профсоюзного движения в конце XX в., отечественные и зарубежные исследователи называют примерно одинаковый набор факторов, связанных с глубинными трансформационными процессами в современном западном обществе. За последние три десятилетия изменилась социально-экономическая ситуация в индустриально развитых странах и мире в целом. *Во-первых*, исследователи обращают внимание на изменение уровня занятости в разных секторах экономики индустриально развитых стран Запада. В конце XX в., когда в полной мере начали сказываться плоды научно-технической революции и западное общество вступило в «постиндустриальный» этап своего развития, для профсоюзного движения это обернулось, прежде всего, сужением массовой социальной базы в связи с общей структурной трансформацией занятости, которая стала возможной благодаря переходу рабочей силы из юнионизированных отраслей традиционной промышленности в новые отрасли передовых технологий и сферы услуг.

Западные исследователи также говорят о длительном спаде в уровне ручного труда и росте численности высококвалифицированного персонала — «белых воротничков», — связывая данный процесс с «эффектом деиндустриализации» западного общества. Вообще проблема коллективной мобилизации, проявившаяся в стагнации роста профсоюзного членства из-за того, что профсоюзы оказались не в состоянии одновременно представлять интересы рабочих в сфере массового производства и организовывать быстро растущий класс «белых воротничков», появилась еще

в 1960-е гг. «Белые воротнички» не торопятся создавать профсоюзы, ибо последние во многом ориентированы на традиционный промышленный пролетариат.

Подобная ситуация создает благоприятные условия для распространения либерально-экономической точки зрения на социальную роль профсоюзов, в соответствии с которой профсоюзы нужны лишь во времена примитивных индустриальных технологий. В условиях информационно-коммуникационной революции необходим лишь наемный работник-индивидуалист, чье благосостояние и положение в корпорации зависят только от способности постоянно переучиваться и гибко реагировать на требования рынка. Развитию индивидуализма способствует изменение трудового законодательства, все более ориентирующегося на формальное обеспечение защиты каждого конкретного наемного работника, побуждая его тем самым предпочесть индивидуальное соглашение коллективному¹.

Во-вторых, на численности профсоюзов сказался идеологический кризис левых после распада СССР и советской системы (где профсоюзы составляли значимую часть аппарата государственного управления и имели очень большое влияние), поскольку под сомнение были поставлены не только идеи социализма, марксизма, но и коллективистская этика, представления о социальных и экономических правах. В связи с этим можно также говорить о стратегической дезориентации профсоюзного движения.

В-третьих, большое влияние на уровень юнионизации оказало наличие множества устаревших приоритетов среди действующих и потенциальных членов профсоюзного движения. Их старение исследователи связывают с кризисом идеологии социального государства как регулятора экономических отношений и ростом популярности в 1980—1990-е гг. идеологии рыночного либерализма. Трудовые отношения нового типа опираются на вовлеченность персонала в интересы фирмы, что означает размывание четкого противостояния сторон в пользу корпоративизма и неопатернализма, прямого диалога между менеджером и работником на индивидуальном уровне.

В-четвертых, на профсоюзное движение оказывает влияние процесс глобализации экономических отношений. Капитал, оказавшийся к концу XX в. более динамичным, чем труд, перемещается, не зная национальных границ, посредством формирования транснациональных корпораций, международных финансовых структур, в то время как рабочие по-прежнему могут адресовать свои требования лишь национальному государству и местным бизнесменам. Вся система социального партнерства была ориентирована на совпадение интересов предпринимателей, правительства и наемных работников в рамках одного государства, поскольку все были заинтересованы в расширении внутреннего рынка. Однако в связи с глобализацией последний потерял свою целостность из-за конкуренции на мировом рынке. Впервые с XIX в. появилась потребность не только сдерживать рост заработной платы, но и сократить ее во имя конкурентоспособности.

¹ Петров А. В. Социология профсоюзного движения : учеб.-метод. пособие. СПб. : Изд. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2008. С. 78—98.

Таким образом, государство оказалось не в состоянии удовлетворить одновременно требования и профсоюзов, и работодателей, все более становясь на сторону капитала, что сопровождается наступлением на права наемных работников и профсоюзов.

В-пятых, современная система организации профсоюзов на национальном и международном уровнях не отличается гибкостью. Централизованная коллективно-договорная система оказалась плохо совместимой с качественно иными требованиями к организации труда в современных условиях на гибких производствах с мелкосерийной продукцией. На международном уровне профсоюзная деятельность недостаточно скоординирована, что не позволяет профсоюзам воспользоваться возможностями, которые им предоставляют транснационализация и интернационализация экономических отношений. Многие профсоюзные лидеры (прежде всего индустриально развитых стран) пошли по пути экономического национализма: вместо того, чтобы защищать зарплату своих членов, добиваясь повышения уровня заработной платы в более бедных странах, они пытаются решить проблему за счет закрытия границ и высоких таможенных пошлин.

Тем не менее развитие профсоюзного движения в XXI в. имеет большие перспективы, которые связаны с тем, что не завершился процесс индустриализации большинства развивающихся стран, куда индустриально развитые государства посредством процесса транснационализации выносят все большее количество производств и где в связи с этим процессом растет промышленный пролетариат — основная социальная база профсоюзного движения в XIX—XX вв.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какие основные экономические и экономико-социологические теории мирового хозяйства вы можете назвать?
2. Раскройте современные процессы модернизации и глобализации.
3. Какие проблемы развития современного общества существуют в свете концепции современной мировой капиталистической системы (миросистемный подход)?
4. Охарактеризуйте феномены зависимости и периферийности в рамках современной системы мирохозяйственных отношений.
5. Какие глобальные проблемы социально-экономического развития стран «третьего мира» вы можете назвать?
6. Назовите международные организации, регулирующие международные социально-трудовые отношения.
7. Какие социальные проблемы экономического развития существуют в современной мировой системе?
8. Назовите современные проблемы глобальной системы производства и разделения труда.
9. Каковы основные противоречия процесса транснационализации и какова его роль в системе международного разделения труда?
10. Назовите глобальные изменения в окружающей среде и современном обществе.
11. Опишите развитие системы социального партнерства и трипартизма в разных странах и регионах.
12. Каковы причины современного глобального кризиса профсоюзного движения?

Практическое задание

На основе изложенных ниже примерных тем студенты, которые могут быть предварительно разбиты на учебные группы, должны разработать собственные предложения по формированию социологической модели исследования следующих феноменов, процессов и проблем.

Темы

1. Современные процессы модернизации и глобализации.
2. Феномен зависимости и проблемы социально-экономического развития стран «третьего мира».
3. Проблемы развития современного общества в свете концепции современной мировой капиталистической системы (миросистемный подход).
4. Социально-экономическое развитие с позиции различных аспектов экономической глобализации.
5. Проблемы экономического роста и развития в системе современных обществ.
6. Социальные проблемы экономического развития в современной мировой системе.
7. Современные проблемы глобальной системы производства и разделения труда.
8. Глобальные изменения в окружающей среде и современное общество.

Темы рефератов и докладов

1. Проблемы организации труда и социально-трудовых отношений в рамках транснациональных корпораций.
2. Экономико-социологические, или критические, концепции мировой экономики и международного разделения труда: концепции зависимости и неэквивалентного обмена.
3. Экономико-социологические, или критические, концепции мировой экономики и международного разделения труда: теории «периферийной» экономики и «периферийного» капитализма.
4. Экономико-социологические, или критические, концепции мировой экономики и международного разделения труда: миро-системный подход И. Валлерстайна.
5. Современная критика неолиберализма, принципов «Вашингтонского консенсуса» и неолиберальной политики регулирования социально-трудовых отношений.
6. Особенности функционирования рынков труда и динамики социально-трудовых отношений в индустриально развитых странах, странах «полупериферии» и «периферии» мировой экономической системы.
7. Проблемы выработки международных трудовых норм.
8. Основные аспекты трансформации современной системы производства в «традиционных» индустриально развитых странах.

Литература

1. *Петров, А. В.* «Глобализация» экономики: социальные и экономические аспекты / А. В. Петров. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 2009.
2. *Петров, А. В.* Международная организация труда : учеб.-метод. пособие / А. В. Петров. — СПб. : Астерион, 2007.
3. *Петров, А. В.* Организационная культура и развитие системы непрерывного обучения в современных компаниях / А. В. Петров // Общество. Среда. Развитие. — 2014. — № 3.

4. *Петров, А. В.* Социология профсоюзного движения : учеб.-метод. пособие / А. В. Петров. — СПб. : Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008.
5. Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis. — Geneva : ILO, 2012.
6. World Employment and Social Outlook: Trends 2015. — Geneva : ILO, 2015.

Глава 8

ТРУД В ОБЩЕСТВЕННЫХ СФЕРАХ ПРОИЗВОДСТВА

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- тенденции, механизмы и особенности развития трудовой сферы в постиндустриальном обществе;
- основные характеристики и содержание труда в сфере материального производства и отличие его от труда в сфере услуг;

уметь

- применять знания теорий постиндустриального общества к проблемам труда и его организации;
- применять основные концептуальные положения социологии интеллектуального труда и исследований экономических основ духовного производства для изучения особенностей осуществления интеллектуальной деятельности на современных предприятиях;
- анализировать ситуации в сфере научного труда на предмет выявления особенностей его организации;

владеть

- навыками выявления отличительных характеристик труда в сферах материального производства и услуг;
 - практиками оценки эффективности труда в общественных сферах производства.
-

Уровень развития общества характеризуется богатством и разнообразием представленных в нем сфер производства. Отправной точкой в классификации общественного производства является выделение материального и нематериального производства. Несмотря на то что подобная классификация является традиционной и общепризнанной, она все же поверхностно отражает специфику и разнообразие представленных сфер производства в сегодняшней экономике. Современные подходы к классификации предполагают рассмотрение пяти секторов общественного производства: первичный — добывающее производство; вторичный — перерабатывающее производство; третичный — сфера услуг; четвертичный — наука и производство знаний; пятеричный — здоровье общества и экология.

Каждый из секторов имеет свою специфику в плане содержания и характера труда, следовательно, труд различных сфер по-разному оценивается обществом, имеет различную экономическую оценку, предполагает особые условия для работника. Подход социологии труда состоит в том, чтобы учитывать и изучать специфику видов труда, представленных в каждом секторе общественного производства.

8.1. Организация труда в индустриальном производстве

Чтобы правильно понять организацию труда в рамках того или иного типа производства, необходимо рассмотреть ее в системе определенных социально-экономических отношений. Труд всегда заключен в конкретную общественную форму, поэтому эволюция форм его организации зависит от экономического строя общества.

Из истории индустриального труда

Развитию индустриального производства способствовала трансформация социально-экономического устройства общества, а именно развитие капитализма, базовой компонентой которого стало массовое механизированное машинное производство, основанное на крупной капиталистической собственности. Характер собственности и соответствующие отношения распределения и обмена определили все существенные стороны труда: производительные силы, производственные отношения, характер труда.

Промышленная революция началась в буржуазной Англии в последней трети XVIII в. и приняла в первой половине XIX в. всеобъемлющий характер, распространившись в европейских странах и США. Стремительный рост производительных сил на базе крупного машинного производства всесторонне способствовал развитию капитализма как господствующей мировой экономической системы. В основе развития производительных отношений в индустриальном производстве лежат отношения собственности на средства производства, которые способствовали распространению наемного труда. Производственные работники получали заработную плату, а капиталисты, т.е. собственники заводов и фабрик, — прибыль.

Интересно знать

Одним из основных центров развития машиностроительной промышленности в России был Петербург, в окрестностях которого располагались Ижорские адмиралтейские заводы, оснащенные современным на тот момент оборудованием и квалифицированными рабочими. На петербургских предприятиях строились первые металлообрабатывающие станки и паровые двигатели. В 1804 г. в Петербурге открылось строительство паровых двигателей на частном машиностроительном предприятии Ф. Берда. В 1847 г. в Москве начал свою деятельность машиностроительный завод предпринимателей Риглея и Гошпера. В период 1830—1850-х гг. в России число машиностроительных предприятий достигло 25. Одной из ключевых проблем в организации российского индустриального производства было крепостное право. В 1850-х гг. окончательно сформировались предпосылки, способствующие отмене крепостничества. Массовое внедрение машинной техники на предприятия началось с ведущих отраслей текстильной промышленности, где был наиболее распространен вольнонаемный труд, отличавшийся более высокой производительностью по сравнению с крепостническим.

Особенности индустриального труда связаны с преобразованием функций производственного работника и общей структуры труда в сфере материального производства. Традиционно в производстве за человеком закрепились *три основных функции: энергетическая (мускульная), исполнительная (технологическая), умственная.*

В рамках индустриального производства техника освободила человека от роли живого двигателя орудий производства, оставляя работнику обязанности применения двигательных сил для обеспечения работы машин и их обслуживания. *Исполнительная функция* индустриального работника основана на том, что в рамках технологического процесса человек становится его определенным звеном, выполняя операции, без которых машины не могли бы работать. Другими словами, работник становится «живым приложением» машины, воздействуя на предмет труда с помощью орудий производства и инструментов, когда машина сама обрабатывает предмет труда, а человек обслуживает машину, осуществляя работы по наладке, сборке, ремонту механизмов, обеспечивая транспортные работы, а также физическую деятельность по управлению машинами.

Впоследствии под воздействием научно-технического процесса в рамках индустриального производства происходит освобождение человека от исполнительных функций у машин: обработка сырья и материалов и превращение их в готовый продукт осуществляются без непосредственного участия и приложения человеческих рук. Система машин «выполняет все движения, необходимые для обработки сырого материала, без содействия человека и нуждается лишь в контроле со стороны рабочего»¹. Это обстоятельство коренным образом меняет место человека в производственном процессе: выводит работника из производства как носителя исполнительских функций по обслуживанию машин. Теперь, говоря словами К. Маркса, рабочий уже не тот, каким он был, когда вклинивал видоизмененный предмет природы между собой и предметом труда; теперь он помещает между собой и неорганической природой естественный процесс, который преобразует в промышленный. Он становится рядом с процессом производства, вместо того, чтобы быть его главным агентом². Это не значит, что человек освобождается от производственной деятельности, контроль и регулирование производственных процессов остаются за ним, что требует от него приложения физических и умственных сил. Пуск, наладка, ремонт механизмов являются главной сферой приложения физической деятельности работника, управление производственными машинами в большей степени требует физических усилий, нежели умственного труда.

В механизированном производстве все умственные задачи выполнялись, как правило, работником и заключались в двух основных моментах: в чувственно-мыслительной деятельности по контролю, управлению и наблюдению за производственными процессами и занятиях по конструированию машин, развитию техники. Первый момент преимущественно связан с выполнением обычных умственных операций, предполагающих наличие производственного опыта, умений и технических знаний, второй — составляет мыслительно-логическую сторону умственного труда. В условиях автоматизации умственная деятельность работников приобрела новое содержание. Функция управления и контроля значительно усложнилась:

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46. Ч. 1. С. 456.

² Трансформации в современной цивилизации: Постиндустриальное и постэкономическое общество : материалы круглого стола // Вопросы философии. 2000. № 1. С. 4.

перед человеком возникла задача одновременного управления все большим количеством объектов; повысилось требование к скорости реакции людей.

С возникновением крупного машинного производства взаимоотношения между человеком и орудиями труда претерпели существенные изменения. В силу того, что вместо двигательных сил рабочего повсеместно стала использоваться природная энергия, а также вследствие передачи функций непосредственного воздействия на предмет труда рабочей машине, субъективный принцип построения производственного процесса, основанный на его приспособлении к возможностям и способностям каждого работника, уступил место объективному началу.

Важно понимать!

Субъективное начало организации мануфактурного производственного процесса неизбежно ограничивало развитие техники, ее производственные возможности, поскольку сам характер орудий труда определялся узкой, односторонней, частичной функцией работника.

Новый, индустриальный, принцип организации производственных процессов открывал простор для использования и развития производительных возможностей техники. Двигательная и рабочая машины были освобождены от ограничений, связанных со специфическими способностями человека к труду. Устранение таких ограничений давало новый толчок к дальнейшему техническому прогрессу.

Индустриальное производство становится обществообразующей структурой, формирующей важнейшие элементы социально-экономического устройства жизни, такие как наемный труд, профессия, рабочее время, заработная плата, предприятие и т.д. Индустриальное общество характеризуется как общество труда, основанное на всестороннем свободном его применении.

Одной из характеристик индустриального развития общества является *массовость*: массовое производство, массовая культура, массовая занятость. Тот факт, что все экономически активное население вовлечено в производственных процесс, говорит о потребности производства в работниках, которые должны соответствовать универсальным, стандартным критериям, подходящим для любого предприятия. *Стандартизация* — еще один определяющий признак индустриального производства. Организация труда на предприятии, основанная на его разделении, определяет характерные обязанности и стандартные условия занятости, отраженные в должностных обязанностях и трудовых договорах. Существование единых квалификационных справочников профессий¹ и должностных инструкций подтверждает значимость стандартизации для индустриального общества. В структуре общества происходят серьезные преобразования: большая часть крестьянского населения переезжает в город в поисках заработка

¹ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

и профессионального самоопределения. Понятие профессии становится определяющим в жизни и сознании каждого человека. Люди ассоциируют себя в первую очередь со своей работой, которая занимает больше пространства, чем гражданская позиция, семейная роль, половозрастная идентификация, религиозная принадлежность и т.д. Благодаря включенности в индустриальное трудовое пространство у человека формируется не только стабильный доход и занятость, но и постоянный круг общения, складывающийся из товарищей по цеху. Это способствует кооперации труда, а также формирует особый менталитет рабочего класса, основанный на деятельности экономически активного населения по производству материальных благ для всего общества.

Формированию такого «стандартизированного образа работника» способствует система организации труда непосредственно на предприятии, которая распространена повсеместно и формирует соответствующую культуру труда и культуру общества, которую можно характеризовать как массовую культуру, развитие которой обусловлено повседневностью и однообразием, стремлениями и потребностями, составляющими жизнь большинства населения.

Интересно знать

Первый корпоративный кодекс был составлен английским промышленником Ричардом Аркрайтом (1732–1792). Созданный предпринимателем Фабричный кодекс предусматривал дифференцированную систему штрафов за нарушение дисциплины труда и отдыха для рабочих на предприятии, а также за невыполнение производственной нормы. Это первый в истории документ, регулирующий производственный труд, который лег в основу изучения организации труда.

Организация индустриального труда

Под организацией труда в рамках индустриального производства понимается определенная система сочетания основных элементов производства, к которым относятся сам труд, средства труда и предметы труда. При этом имеет значение пространственная и временная структура трудовой деятельности. Таким образом, объектами организации труда на предприятии становятся производственные системы разных уровней, в которые включены работники и подчиненные им средства труда.

Организация индустриального производства направлена:

— на рациональное формирование трудового коллектива и средств труда производственной системы для производства необходимой обществу продукции требуемого качества (конкурентоспособной) в установленные сроки и в заданном объеме;

— установление максимально рациональных и эффективных взаимосвязей между всеми элементами производственной системы;

— развитие эффективности предприятия и повышение адаптивных свойств производственной системы по отношению к внешним условиям существования.

Организация труда на индустриальном предприятии рассматривается как процесс создания и совершенствования технологии производства

на основе внедрения как стандартных способов выполнения рабочих операций, так и инновационных, способствующих росту производительности труда, снижению себестоимости и повышению качества продукции.

К числу основных видов организации производственного труда относятся временная, пространственная и структурная.

Временная организация проявляется в установлении определенной последовательности, чередовании выполнения тех или иных технологических операций, производства определенного вида, объема, качества продукции на основе режима работы предприятий, режима труда и отдыха работников. Индустриальные производственные предприятия могут выбирать режим труда и отдыха на основе загруженности производственных мощностей в зависимости от объемов производства (одна, две или три смены), что обеспечивает максимально рациональное использование всех ресурсов производства.

Пространственная организация производства находит отражение в территориальном размещении отраслей промышленности (другими словами, кластерное размещение), отдельных производственных объединений, заводов, фабрик. На уровне отдельного предприятия пространственная организация труда производства представляет собой разделение на цеха, производственные участки, самостоятельные рабочие места.

Структурная организация предусматривает установление определенных пропорций и соотношений между отдельными элементами производства, между объемами производственной продукции, производственных услуг и работ в масштабе как промышленности в целом, так и отдельных ее отраслей, объединений, предприятий, цехов, участков и рабочих мест.

Все три вышеописанных типа организации труда на производственном предприятии должны реализовываться по системному принципу в тесной взаимосвязи под воздействием основных факторов эффективности труда.

Единая структура факторов может быть объединена в следующие группы: научно-технологические, организационные, структурные и социальные. Каждая группа факторов оказывает воздействие на использование ресурсов, которые, в свою очередь, объединяются в следующие группы: трудовые, природные, материальные, технические и финансовые. Непосредственное воздействие факторов эффективности труда на использование ресурсов осуществляется на предприятии с учетом институционального воздействия на региональном, отраслевом и общегосударственном уровне. Изменение одного из факторов эффективности труда незамедлительно скажется на изменении пропорций между используемыми ресурсами, повлечет за собой необходимость увеличения или уменьшения объемов производства в других отраслях промышленности, объединениях, предприятиях, что еще раз подчеркивает необходимость соблюдения системного принципа.

Труд современного индустриального производства

В отличие от классических форм современный индустриальный труд претерпел изменения. Он стал более содержательным, требующим узкоспециализированных знаний, гибкости рабочего времени и «гуманизации» его организации.

Причинами этого являются, с одной стороны, новые стратегии предпринимательства, в результате которых, за счет повременных договоров, субконтрактов и др. были изменены принципы организации труда работников. С другой стороны, этому способствовало развитие законодательной базы и государственное вмешательство в защиту прав наемной рабочей силы. Активная государственная политика в отношении организации труда, связанная с установлением минимального уровня оплаты труда, фиксированной продолжительности рабочего времени, социальных гарантий при увольнении способствовала изменению условий труда на индустриальных предприятиях.

Однако, пожалуй, радикальное влияние на изменение всей индустриальной сферы оказала *третья промышленная революция*. С применением информационных и коммуникационных технологий для менеджмента открылись новые границы и возможности использования рабочей силы: во-первых, использование наряду с физическим ее интеллектуального потенциала; во-вторых, распространение автономии и самоуправления в среде рядовой рабочей силы, а значит, развитие само- и взаимной ответственности. На современных крупных индустриальных предприятиях культивация корпоративной культуры, развитие самоуправления и распределение ответственности являются обязательными элементами организации труда.

В индустриальные стандарты формальной организации интегрируются нехарактерная ранее заинтересованность менеджмента в росте не только общепрофессионального, но и интеллектуального потенциала рабочей силы.

Распространение компьютерной техники и технологий, охватывающее все структуры индустриального производства, приводит к сокращению времени, необходимого для постановки, согласования и решения задач. Происходит «информатизация производственных целей», которая побуждает всех участников производства прибегать к диалогу даже там, где ранее организационно и нормативно было предписано выполнять инструкции или команды непосредственных начальников. В результате этого у наемных работников расширяются горизонты представлений о стратегических планах, конечном продукте и своем вкладе в общее дело компании. На классических индустриальных производствах это было невозможно.

В этой связи для многих работников их индивидуальная компетенция становится частью всеобщей компетенции, что усиливает ответственность, но теперь уже не перед работодателем, а перед коллективом организации. Такое положение работника ставит его перед дилеммой: либо преследовать свои частные интересы, либо быть принятым в группу, где интересы и цели являются общими для всех. На этом выборе основываются все современные подходы мотивации труда.

Все же, несмотря на существенные изменения, произошедшие в индустриальной сфере, основные принципы организации труда остаются прежними и связаны со стремлением максимально *сократить издержки на труд*. В связи с этим новые технологии могут рассматриваться лишь как вводящие в заблуждение, как практически опасные фикции, в лучшем случае в качестве отдаленных стратегических перспектив по улучшению положения наемного труда.

Итак, индустриальное предприятие является исторической формой общественного производства, где господствует индустриальная организация труда. Последняя существует на основе отношений собственности на средства производства, претерпевшей значительные изменения под воздействием научно-технического прогресса. На многих современных предприятиях организация труда, несмотря на то, что оказалась вовлеченной в процессы модернизации, все же сохранила свой «индустриальный облик», заключающийся в массовости, стандартизации, технизации и контроле трудовых функций рабочей силы. Более того, в последние десятилетия принципы индустриальной организации труда получили свое распространение в непромышленной сфере. Сегодня у всех на слуху такие понятия, как индустрия развлечений, шоу-индустрия, индустрия услуг.

8.2. Особенности труда в сфере услуг

Производство современного общества имеет свои особенности, поэтому его и называют постиндустриальным. Сфера услуг как особый тип производства, а обслуживание как тип труда становятся доминирующими сегментами производственной деятельности. Все большее число людей осуществляют свою деятельность в этой сфере. Несмотря на то, что социология труда начиналась как наука о труде в сфере промышленного производства, ее сегодняшнее предметное поле во многом посвящено проблемам обслуживающего труда.

Услуги как основной вид трудовой деятельности в современном обществе

Преобладание предприятий сферы услуг среди производителей, доминирование сервисных работников в общей численности занятых, превышение потребления услуг над потреблением материальных товаров — все это тенденции развития современного общественного производства и факты, подтверждающие постоянный прирост количества труда в сфере услуг. В табл. 8.1—8.3 все эти особенности будут подтверждены статистическими данными, здесь же остановимся на качественном отличии обслуживающего труда, а также тех социальных последствиях, к которым это изменение привело.

Дадим определение термину «услуга» как базовой характеристике.

Важно знать!

Услуга — это продукт труда, который производится при непосредственном взаимодействии потребителя и производителя. Производство услуги всегда индивидуально, т.е. каждый новый заказчик, новые обстоятельства производства требуют новых решений. Чтобы произвести хороший сервисный продукт надо понять, что заказчик хочет и в ходе процесса производства постоянно с ним советоваться. Так, преподаватель всегда корректирует свои занятия исходя из особенностей аудитории и студентов; врач учитывает личность больного при лечении; продавец, помогая выбрать товар, ориентируется на вкусы и желания клиента и т.д.

Качественно отличен и обслуживающий труд. Он всегда включает производственную и коммуникативную функцию. Обслуживание предполагает не просто удовлетворение желания (потребности) клиента, но и создание максимально благоприятной для этого атмосферы. В некоторых видах услуг это означает создание условий для отдыха (релаксации), например, при шопинге, пользовании услугами предприятий общественного питания, в других — это подбор режима работы, удобного для клиента. Так, в вузах часы лекций часто согласуются с пожеланиями студентов. Многие врачи (юристы, риелторы) консультируют своих клиентов по телефону.

Особенности услуг приводят к новому отношению работника к труду, но в меньшей степени они трансформируют общество, формируя потребительские наклонности его членов.

Услуги чрезвычайно многообразны: торговля, разнообразный ремонт, здравоохранение, образование, финансовое обслуживание, включая пенсионное и страховое, армия, культура и т.д. Для работника эта многоликость позволяет выбрать работу по душе или личным особенностям (психологическим, физическим); для потребителя — это возможность решения любого вопроса, получения совета с привлечением специалистов.

Сфера услуг (некоторые ее подотрасли, такие как торговля, общественное питание, разного рода салоны) сформировала у людей возможность быть клиентом, т.е. личностью, с которой считаются и желания которой всегда стремятся исполнить. Эта возможность переросла в привычку и так прочно закрепилась в сознании, что существенно изменила социальное восприятие человеком реальности и своего места в ней. Человек (при потреблении услуг) стал требовать высокого качества обслуживания. Позднее он начал настаивать, чтобы его уважали и с ним считались повсеместно, включая сферу государственного управления.

Люди хотя и при потреблении государственных услуг (пребывая в полиции, обращаясь за справкой в социальный центр и т.д.), чтобы их интересы учитывались, чтобы заботились о создании удобного для них режима обслуживания, чтобы общение было максимально корректным и не унижающим их достоинство.

Обслуживающий принцип работы государственных органов стал внедряться в связи с административными реформами. Его проявлениями являются:

— оказание услуг по принципу «одного окна», когда не нужно собирать документы и справки (госслужащие могут это сделать за заявителя через сеть Интернет);

— внедрение регламентов обслуживания в практику работы госучреждений;

— возможность через различные виды коммуникаций задать вопрос, заказать книгу в библиотеке, талон к врачу и т.д.

Итак, доминирование обслуживающего труда отражает специфику современного общества. Труд в сфере услуг больше, чем в материальном производстве, включается в систему личных потребностей производителя,

поскольку, имея свободу выбора занятия и условий труда, работник выбирает ту деятельность, которая ему больше подходит. Потребление услуг, доступных всем и каждому практически на равных условиях, реализует принцип свободы и равенства. Возросший уровень жизни, рост ценности свободного времени предполагают повышение роли сферы обслуживания как способа повышения качества жизни. Государство из потребителя доходов от труда своих жителей превращается в систему, обслуживающую население.

Статистика сферы услуг и народного хозяйства

Сфера услуг, к которой относят все, за исключением материального производства (торговлю, туризм, образование, финансовое обслуживание и др.), — основной уклад в хозяйстве современных развитых стран. Наше общество потому и называется постиндустриальным, что преобладание индустриального производства сменилось в нем доминированием сферы услуг (табл. 8.1–8.3).

Таблица 8.1

Изменение доли сферы услуг в производстве национального дохода в период с 2010 по 2013 г., %¹

Страна	2010	2013	Прирост
Австралия	70,6	70,7	+0,1
Бразилия	66,6	69,3	+2,7
Великобритания	78,7	79,2	+0,5
Германия	69,3	68,4	-0,9
Египет	48,5	46,3	-2,2
Индия	54,6	51,3	-3,3
Китай	43,2	46,1	+2,9
Россия	61,4	59,8	-1,6
США	78,4	77,7 (2012)	-0,7
Франция	78,6	78,5	-0,1
Эстония	68,8	67,5	-1,3
Япония	71,3	73,2 (2012)	+1,9

В табл. 8.1 наглядно показано, во-первых, что в экономике передовых стран доминирует сфера услуг (например, в Великобритании, Франции, США, Японии) и, во-вторых, что она сокращается в момент кризиса экономики, примером чему являются данные, характеризующие Египет, Индию, Россию, Эстонию.

В табл. 8.2 характеризуется распределение занятости по отраслям экономики.

¹ URL: <http://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TET.ZS> (дата обращения: 10.06.2015).

Занятость по отраслям экономики, %¹

Страна, год	Сельское хозяйство	Промышленность	Строительство	Транспорт, связь	Торговля, гостиницы	Финансы, недвижимость	Образование, здравоохранение, социальное обслуживание	Прочее
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Бразилия, 2007	18,3	15,3	6,7	4,8	21,7	7,4	9,2	16,7
Великобритания, 2010	1,2	11,5	7,6	8,5	18,7	16,0	23,8	11,7
Германия, 2010	1,6	21,7	6,7	7,9	17,4	14,3	18,2	11,6
Египет, 2007	31,7	12,8	9,6	6,7	12,3	3,0	12,2	12,0
Канада, 2005	2,7	15,7	6,3	7,1	23,8	16,7	17,6	10,1
Россия, 2011	7,9	20,2	7,2	9,4	18,0	8,0	17,0	11,7
США, 2008	1,5	12,3	7,5	4,5	20,9	17,7	21,6	13,9
Франция, 2010	2,9	14,8	7,4	8,1	16,8	18,1	19,9	14,2
Эстония, 2010	4,2	21,7	8,4	9,8	17,4	10,4	15,9	11,6
Япония, 2008	4,2	18,9	8,4	6,1	23,5	14,6	13,9	10,2

Перечислим страны из представленных в табл. 8.2 по мере убывания занятости в сфере услуг (столбцы 6, 7 и 8): США (60,2%), Великобритания (58,5), Канада (58,1), Франция (54,8%), Япония (52,0), Германия (49,9), Эстония (43,7) Россия (43,0), Бразилия (38,3), Египет (27,5%). Параллельно отметим величину занятости в социальном секторе (образование, здравоохранение и др.), которая доминирует в передовых странах (США, Франция), а также существенное отставание числа рабочих мест в промышленности по сравнению со сферой услуг. Только в Германии, России и Эстонии занятость в промышленности превышает 20%.

В табл. 8.3 показано распределение занятых по отраслям народного хозяйства.

¹ Россия и страны мира. М. : Госкомстат, 2012. С. 62.

**Распределение занятых по секторам экономики,
% от общей численности занятых¹**

Страна	Сектор											
	Первичный сектор			Вторичный сектор			Третичный сектор			Государственные услуги		
	Год											
	1995	2005	2010	1995	2005	2010	1995	2005	2010	1995	2005	2010
Австралия	5,0	3,6	3,3	22,8	21,3	21,1	72,2	75,1	75,5	13,4	14,0	14,6
Чехословакия	6,6	4,0	3,1	41,8	39,5	38,0	51,5	56,5	57,9	—	14,0	13,4
Бразилия	26,3	20,5	17,0	19,8	21,4	22,2	53,9	58,1	60,9	8,9	10,6	11,0
Германия	3,2	2,3	1,6	36,0	29,7	28,4	60,8	67,9	70,0	13,1	11,6	11,2
Египет	33,3	39,1	—	22,8	18,8	—	44,0	42,1	—	—	28,8	23,6
Китай	52,2	44,8	36,7	23,0	23,8	28,7	24,8	31,4	34,6	—	—	5,4
Россия	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20,1	21,5
США	2,9	1,6	1,6	24,3	20,6	16,7	72,9	77,8	81,2	15,0	15,0	15,6
Франция	4,9	3,6	2,9	26,9	23,7	22,2	68,1	72,4	74,5	—	—	22,8
Эстония	10,2	5,2	4,2	34,2	33,8	30,1	55,6	61,1	65,1	24,8	20,8	22,8
Япония	5,7	4,4	3,7	33,6	27,9	25,3	60,4	66,4	69,7	8,0	7,0	7,1

По традиции, заложенной еще классиком экономической социологии К. Кларком², к первичному сектору относят сельское хозяйство, к вторичному — сферу производства (промышленность, транспорт и строительство), к третичному — услуги. Показательно, что в табл. 8.3, а она составлена по материалам Международного банка реконструкции и развития, появляется новый сегмент — государственные услуги, причем его доля значима. Из табл. 8.3 следует практически повсеместное сокращение занятости в сельском хозяйстве и материальном производстве (кроме Китая и Бразилии) при росте труда в обслуживании (кроме Египта), включая государственные услуги.

Исследователи предложили рассматривать степень доминирования сферы услуг как критерий «современности» экономики. Они разделили страны на пять кластеров по доле сферы услуг в объеме занятости: очень развитые (передовые), развитые, средние, страны с низким уровнем их развития и отсталые. К лидерам относят страны, в которых доля занятых в сфере обслуживания стремится к 70%, к передовым — многие европейские и американские государства, где в сфере сервиса занято свыше 60%:

¹ Доклад Международного банка реконструкции и развития о развитии экономики. Вашингтон, 2013.

² Clark C. Conditions of Economic Progress. MacMillan, 1957.

Чехия, Канада и др. Нашу страну относят к третьей группе, в которой услугами занята примерно половина населения¹. К четвертому типу принадлежит, например, Китай, где на сферу услуг приходится 43–45% трудоспособного населения, и Египет (46%), к пятому — отсталые государства экономика которых основана на производстве сырья, кофе или сахара.

Из истории научных взглядов на сферу услуг

Основоположником и бесспорным лидером в изучении услуг был французский социолог и экономист Жан Фурастье (1907–1990), который в работе «Великая надежда XX века»² (1936) обосновал социальную роль этой сферы. Он первым выявил следующие социальные характеристики услуги и обслуживающего труда.

Во-первых, безграничность потребления услуг. В отличие от товаров, услуги, сочетающие в своем потреблении элементы релаксации, самореализации, коммуникации, всегда желанны и приятны, поэтому их потребление практически безгранично.

Во-вторых, расширение рынка труда за счет работников, дополнительно вовлеченных в общественное производство из-за гибкого графика (инвалиды, частично занятые, надомники и т.д.).

В-третьих, обслуживание — это всегда творческий труд, оно основано на общении, которое всегда уникально.

Параллельно Ж. Фурастье обозначил и проблемы, с которыми столкнется общество, развивая сферу услуг. Во-первых, услуги более трудозатратны. Низкий уровень организации труда, свойственный сервисным предприятиям, порождает сложности с его механизацией и автоматизацией. Обслуживание требует времени на коммуникацию, психологических затрат на взаимодействие с клиентом. Во-вторых, развитие сферы услуг способствует формированию потребительства, что позднее идентифицировалось учеными как «общество потребления».

Другим бесспорным классиком, описавшим и изучившим рассматриваемый феномен, является Дж. Ритцер³, который ввел еще одно понятие — «макдональдизация общества». Исследователь развил идею Ж. Фурастье о роли услуг в формировании потребительских настроений, показал и обосновал суть современного общества как общества потребления.

Исследователи 1980–1990-х гг. углубили изучение услуг сбором структурной (отраслевой и страноведческой) статистической информации. Нельзя не отметить качество и продолжительность мониторинговых замеров сферы услуг мировой наукой. Исследования охватили не только развитые, но и развивающиеся страны. Практическое значение изучение сферы услуг было усилено учеными и практиками, сформулировавшими прин-

¹ Россия, таким образом, с 2002 г. относится к странам с развитой экономикой, правда, в период 2007–2008 гг. под влиянием кризиса этот показатель опять стал меньше 50%, но в 2009 г. доминирование услуг восстановилось.

² Fourastié J. Le Grand Espoir Du XX Siecle. Paris, 1936.

³ Ритцер Дж. Макдональдизация общества. М. : Практис, 2011.

ципы и особенности клиентоориентированной экономики¹. В качестве обобщающей работы, характеризующей исследования 1990-х гг., можно привести монографию Х. Хауссермана и В. Зибеля², давшую системный взгляд на сферу услуг и социальную роль обслуживающего труда в новом обществе.

Внедрение обслуживающего труда в систему государственных служб

Формально труд в области государственного управления всегда носил обслуживающий характер, но в прежние времена население обслуживало правителей, обеспечивая их деятельность по извечной обязанности или в обмен на поддержание порядка в стране. По мере развития демократии роли менялись, государство становилось производителем услуг, а население — их потребителем. Проявлением обслуживания в этой сфере является обязательная подотчетность руководителя, внедрение Открытого правительства как реализация возможностей Интернета для установления связи между властными структурами и населением. Новыми технологиями обслуживающего типа являются регламенты или нормативы обслуживания, которые внедряются как в работу органов государственной власти, так и в центры обслуживания населения.

Новая природа обслуживающих отношений в сфере государственного управления, содержащаяся в термине «служба», за рубежом идентифицируется понятием *Public Administration*, что означает такой тип национального (государственного) устройства, при котором население — активный участник принятия управленческого решения, а государственные службы, стремясь к качеству и эффективности, подотчетны ему. Особенно активно эти отношения стали развиваться в ходе административных реформ, которые охватили мир в 1980—1990-х гг. Хотя итогами реформ ученые и население большинства стран остались недовольны (практически нигде не удалось в полной мере достичь намеченных целей), не признать их началом становления «открытых» правительств или «управляемых государственных структур» нельзя. Другое дело, что задача оказалась трудной, а национальные общества — слишком сложными социальными системами, что воспрепятствовало одномоментному решению поставленной задачи.

Обобщая множество проявлений новой, обслуживающей сущности деятельности государственных служб по отношению к населению принято выделять три принципа, ее предопределяющих: 1) прозрачность и (или) публичность (*transparency*); 2) общая подотчетность или регулятивный

¹ Хауэллс Дж. Сфера услуг в Европе: размещение, экономические и технологические тенденции. М., 1989; Mulder N. The economic performance of the services sector in Brazil, Mexico and the USA. Groningen, 1999; Kumar P. D. Service activities in Bangladesh economic development. 1994; Services in Switzerland: Structure, performance, implications of European economic integration. 1993; Vidovic H. The services sectors in Central and Eastern Europe. Wien, 2002; Куналов И. В. Транснациональные корпорации США в сфере услуг: приоритеты и механизмы международного предпринимательства. М., 1993; Шапов А. М. Экономика США: сфера услуг. М., 1987 и др.

² Haussermann H., Siebel W. Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt-a-M., 1995.

менеджмент; 3) оценивание качества обслуживания населения. Желаящим ознакомиться с их конкретным содержанием можно рекомендовать текст докладов ОЭСР¹, в частности, «Взгляд на правительство 2013» и др.²

В докладе «Government at a Glance 2013» приведено сравнение стран по обобщенным направлениям (табл. 8.4³). В нем эффективность функционирования «Открытых правительств» оценивается по 10 направлениям: 1) уровень прозрачности; 2) информационная доступность (открытость); 3) улучшение работы за счет оценивания (результаты/затраты); 4) повышение эффективности государственного обслуживания путем внутренней кооперации и договоров; 5) использования методов конкуренции; 6) внедрение экономических оценок в работу государственного сектора; 7) увеличение активности частного бизнеса; 8) внедрение принципов «нового бизнеса»; 9) участие граждан в открытых дебатах; 10) участие граждан в принятии решений.

Таблица 8.4

Оценка внедрения в практику принципов «открытого правительства»

Страна	Направление									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Австралия		+		+	+		+			+
Австрия	+	+			+		+		+	
Бельгия		+		+	+		+	+		
Канада		+	+	+			+		+	
Чили	+		+		+				+	+
Дания				+	+		+	+		
Эстония	+	+	+		+		+			
Финляндия	+		+		+		+	+		
Франция	+		+	+			+	+		
Германия	+			+				+	+	+
Ирландия	+	+		+	+			+		
Исландия	+	+		+	+			+		
Италия		+	+	+			+	+		

¹ ОЭСР (OECD), или Организация экономического сотрудничества и развития, включающая 32 полных члена и ряд государств — добровольных участников, включая Россию и Китай, которые участвуют в акциях организации по желанию (возможности).

² Government at a Glance 2013. OECD publishing, 2013 ; Government at a Glance 2011. OECD publishing, 2011 ; Indicators of Regulatory Management System. Report 2009. Paris, 2009 ; Regulatory managements System across OECD countries: Indicators of recent achievements and challenges (Регулятивное управление в странах ОЭСР: показатели последних достижений и задач) / OECD. OECD publishing, 2007 ; Indicators of Regulatory managements (Индикаторы регулятивного менеджмента) / OECD. OECD publishing, 2007.

³ Government at a Glance 2013. P. 141.

Страна	Направление									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Япония	+	+			+		+	+		
Корея	+	+			+		+	+		
Мексика	+	+	+						+	
Нидерланды		+	+				+		+	
Новая Зеландия	+			+			+		+	+
Норвегия	+			+	+		+	+		
Португалия		+		+				+		+
Словения	+	+			+			+		+
Испания	+	+	+				+	+		
Швеция	+	+	+	+				+		
Великобритания	+		+	+			+			+
Россия	+	+				+		+	+	
Украина	+			+		+	+		+	
Всего ОЭСР	19	17	11	15	13	2	17	16	9	7

В табл. 8.4 выявлены сильные и слабые места в реформировании государственных служб. Более благополучно обстоят дела с внедрением принципов публичности и прозрачности, а также с перестройкой бизнеса на принципы нового менеджмента (социальное партнерство). Наименьший прогресс обнаружен при внедрении экономических оценок в работу государственного сектора.

Социологические методы как необходимый инструментарий оценивания качества обслуживающего труда

Подход к сфере услуг как области производственного взаимодействия потребителя и производителя предполагает использование потенциала социологических методов. С их помощью можно оценить природу и тип взаимодействия, удовлетворенность/неудовлетворенность обслуживанием как потребителя, так и производителя. За рубежом именно социологии принадлежит первенство в выявлении проблем сферы услуг и обслуживающего труда.

Представляется, что можно говорить о пяти уровнях исследовательских полей: межгосударственный (европейский); национальные системы сферы услуг; предприятие, а также изучение поведения потребителя и производителя. Международными научными и статистическими центрами проводятся многообразные сравнительные исследования сферы услуг и обслуживания; тысячи крупных и мелких, частных, государственных и даже общественных организаций включены в процесс. Ограничимся описанием одного направления, непосредственно связанного с обслуживающим трудом, — оценки уровня клиентоориентированности предприятия.

Если предприятия берут на себя основной объем работ по надзору за текущим качеством товаров и услуг, то постоянное совершенствование методов и методик осуществляют научные центры. За рубежом в 1980–1990-х гг. оценка качества обслуживающего труда стала системной научной задачей, выявились школы, их методики сравниваются и совершенствуются¹. Традиционно выделяют две методики: *северную (Nordic School of Service Marketing)* с ее лидерами Эвертом Гуммессоном и Кристианом Гренроосом², *американскую*, представленную Валери Цатамлом, Роландом Рустом и др.³ Разница между ними — в отправной точке. Северная школа взяла за основу традиционный менеджмент (в модели TQM). Так Д. Ратмел⁴ в 1974 г. совершил одну из первых попыток выявить и оценить специфику сервисного производства, выделив три сегмента: производство, продажу и потребление. В основе американской модели, тяготеющей к психологическим методам анализа, — субъективные суждения потребителей.

За рубежом проведены сотни исследований по оценке качества обслуживания и факторов, его обуславливающих. В любом крупном торговом центре имеется специальный работник, ответственный за качество обслуживания, проводится постоянный мониторинг мнения покупателей, оценка их удовлетворенности/неудовлетворенности от посещения. При непосредственном участии ученых осуществляется постоянная переподготовка этих специалистов с учетом изменения в товарах, а также потребительских запросов клиентов.

8.3. Интеллектуальный труд: содержание и организация

Повышение роли интеллектуальной деятельности в современном обществе в целом и в экономической сфере в частности делает актуальным вопрос о ее сущности, качественных и количественных характеристиках, а также об истории ее становления. Задача социологии труда состоит в том, чтобы дать развернутое определение интеллектуального труда как теоретической категории, очертить круг профессий, которые могут быть отнесены к данному роду деятельности, проследить историю его становления и значение в современном обществе.

Умственный vs интеллектуальный труд: подходы к определению

Прежде чем рассматривать вопросы институционализации интеллектуальной деятельности, необходимо определить, что понимается под интеллектуальным трудом и какие подходы при этом могут существовать. В русском

¹ Белостоцкая А. А., Круглов А. В. Оценка качества в системе маркетинга услуг. СПб., 2009; Курочкина А. Ю. Измерение и оценка качества услуг. СПб., 2000.

² Grönroos C. Service Management and Marketing: Managing the moment of truth in service Sector. Camb., 1990; Gummesson E. Return on relationship (ROR): the value of relationship marketing and GRM in business-to-business context // Journal of Business and Industrial Marketing. 2004. Vol. 19. P. 2, 136–148.

³ Rust R. T., Zeithaml V. A., Lemon K. N. Driving Customer Equity: How Customer's Lifetime Value is Reshaping Corporate Strategy. N. Y., 2000.

⁴ Ruthmell J. Marketing in Service. Mass: Winthrop publishers, 1974.

языке есть два понятия, в равной степени обозначающих ту профессиональную практику, которая в наибольшей степени связана с мыслительным процессом, — «умственный» и «интеллектуальный». При первом взгляде на соотношение этих понятий по содержанию мы можем сказать, что они тождественны. В этом случае понятия умственного и интеллектуального труда используются как синонимичные. Соответственно, к такому труду будет относиться широкий пласт профессиональной деятельности, связанной с приемом и переработкой информации, требующей напряженной работы процессов внимания, памяти, мышления, эмоциональной сферы.

Умственный (или интеллектуальный) труд в широком смысле — это деятельность, при осуществлении которой для создания результата или продукта используется интеллект, преобладают затраты умственной энергии.

В то же время понятие умственного труда может рассматриваться как более широкое, родовое по отношению к интеллектуальной деятельности. Здесь уместно говорить о различиях умственных и интеллектуальных практик в категориях «исполнительская» либо «творческая», а также в отношении новизны полученного результата. Умственная деятельность по преимуществу является исполнительской, но в ней в той или иной степени присутствует и творческая составляющая. В этом случае интеллектуальной профессиональной практикой будет являться целесообразная, сознательная творческая деятельность по созданию нового знания, информации, изобретения, открытия и другого результата, направленная на удовлетворение личных, профессиональных и социальных потребностей, которые используются во всех сферах жизни человека; способствующая воспроизводству общества.

Важно понимать!

Интеллектуальный труд как профессиональный вид деятельности обладает специфическими предметами деятельности (информация), для создания продукта используется мышление (интеллект), способы преобразования информации, понятийный аппарат, оборудование; преобладают затраты умственной энергии.

В условиях современных процессов интеллектуализации производства, развития новых, в том числе информационно-коммуникативных, технологий к современным профессионалам предъявляются новые требования (способность к обучению, усвоению новых знаний; повышение своей квалификации), что способствует формированию новых ценностей и т.д. В качестве критериев отнесения профессии к разряду интеллектуальных можно назвать, во-первых, преобладание интеллектуальных функций в процессе профессиональной деятельности, во-вторых, наличие специального образования, в-третьих, преобладающее положение в современной системе разделения труда как по количественному признаку соответствующих категорий профессий, так и по важности роли в получении экономических результатов.

Интеллектуальный труд — это вид деятельности, имеющий в качестве основы умственную практику, однако по своему характеру и содержанию преодолевающий традиционное противопоставление физического и умственного труда, являющийся информационно емким и производительным.

В нашем представлении ядром рассматриваемой категории является деятельность ученых и исследователей¹. Ближайшим к ядру будет кольцо профессий, включающих в себя управленческую деятельность. Следующим (вторым) кольцом профессий станет область прикладных знаний (учителя, врачи, психологи), литературы и искусства (писатели, артисты, художники), инженерного профиля (например, конструкторы). Внешнее кольцо интеллектуальной деятельности составят высококвалифицированные рабочие современных высокотехнологичных производств. Профессиональная работа здесь невозможна без использования значительного объема знаний, напряженного внимания, обязательного создания новых алгоритмов деятельности, нерегламентированной интенсивности труда.

О представителях интеллектуального труда в современном обществе все чаще говорят как о креативном классе, к которому причисляют творческих профессионалов, занятых в креативном сегменте экономики, т.е. тех, чья экономическая функция заключается в создании нематериальных активов, приносящих материальные дивиденды, — новых идей, новых технологий и нового содержания. По мнению Р. Флорида, креативность становится отличительным признаком нового класса, но речь идет не только об интеллекте человека или его творческих способностях². Креативность обязательно включает в себя способность к синтезу, причем результатом последнего может быть что угодно: изобретение устройства, разработка теории, понимание проблемы, ведущее к ее решению, создание произведения искусства. Следовательно, обязательными компонентами креативности являются, с одной стороны, новизна, а с другой — эффективность в решении существующих проблем. Представителей креативного класса, согласно теории, отличает особая мотивация в профессиональной деятельности. Деньги для них не являются основным фактором удовлетворенности трудом, наиболее важным становится содержание работы, возможность испытать себя, добиться признания своих профессиональных заслуг.

Следует подчеркнуть, что креативный класс, по Р. Флориде, — это достаточно слабо дифференцированное сообщество, но при этом ключевая движущая сила экономического развития постиндустриальных городов.

¹ Лебединцева Л. А. Социология интеллектуального труда. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2012. С. 62–64.

² Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика — XXI, 2007. С. 128–130.

Ядро креативного класса составляют люди, занятые в научной и технической сфере, архитектуре, дизайне, образовании, искусстве, музыке и индустрии развлечений. Их экономическая функция заключается в создании новых идей, новых технологий и нового креативного содержания. Помимо ядра креативный класс включает также обширную группу креативных специалистов, работающих в сфере бизнеса и финансов, права, здравоохранения и в смежных областях деятельности. Эти люди занимаются решением сложных задач, для чего требуется значительная независимость мышления и высокий уровень образования и человеческого капитала.

Специфика интеллектуальной деятельности

Социально-экономическая определенность форм интеллектуального труда выражается во взаимосвязи материального производства и его социального результата. В самом общем виде эта связь состоит в том, что уровень материального производства определяет в конечном итоге и уровень состояния интеллектуального труда, и достигнутую ступень его организации и потребления. Развитие интеллектуального труда находится в известном соответствии с развитием материального производства: последним создаются и материально-техническая база, и технические аспекты его реализации, и многое другое — словом, все то, что определяет эволюцию интеллектуального труда. Материальное производство создает также соответствующий фонд жизненных средств для работников сферы интеллектуального труда и тем самым предопределяет как саму возможность заниматься данной деятельностью, так и структуру занятых в нем. В этом случае можно утверждать об экономико-социологическом подходе к воспроизводству интеллектуального труда, который приобретает форму социально-экономического результата развития общества.

В целом при раскрытии специфики социальности интеллектуального труда, его двойственности (амбивалентности), делается акцент на раскрытии содержания и результатов творческого труда как продукта определенной исторической эпохи. Само существование и уровень развития интеллектуального труда есть продукт развития материального производства, понимаемого не только как производство вещей, но и как воспроизводство социальных отношений.

Таким образом, существует социально-экономическая зависимость интеллектуальной деятельности от материальной и социальной поддержки со стороны общества. Характер этой зависимости прослеживается на протяжении *шести этапов* становления и развития интеллектуальной деятельности. Для формирования целостного взгляда на становление и развитие интеллектуального труда, для понимания его как составной части общественной жизни необходимо кратко рассмотреть исторический период с момента возникновения интеллектуального труда и до его современного состояния.

1. *Прединституциональный этап.* Экономические условия влияют на форму осуществления интеллектуального труда и, уже опосредованно, на сам предмет интеллектуальных изысканий, а также во многом опреде-

ляют результаты интеллектуального труда. Главная особенность древнего общества (Древний Египет, Месопотамия и др.) заключалась в делегировании выполнения части функций интеллектуального труда определенному слою общества благодаря возрастающей эффективности сельскохозяйственного производства. Носителями (субъектами) интеллектуального труда стали жрецы, которые были высвобождены из материального производства и имели достаточный образовательный уровень. Социальными причинами появления таких субъектов явились потребность общества как эффективной организации в формировании особой касты организаторов-правителей, освобожденных от работы с материальными предметами, а также необходимость введения измерения в целях сравнения товаров и определенной стандартизации. Характерной чертой интеллектуального труда этого периода был его донаучный характер. Интеллектуальный труд ориентировался на решение практических задач (как поступать в ситуации данного рода), не предполагал выделения универсальных доказательств, поэтому основания для соответствующих решений были профессиональной тайной, приближающей науку к магическому действию. В качестве результата интеллектуального труда данного времени выступало знание как набор готовых рецептов деятельности, т.е. носившее узкоутилитарный, практико-технологический характер, соответственно, интеллектуальный труд имел прикладной характер, отсутствовала фундаментальность и рациональность.

2. *Этап начальной институционализации* — интеллектуальный труд в развитой рабовладельческой экономике Древней Греции, Рима, Китая, Индии. Возросший экономический прибавочный продукт, способствующий социальному процветанию, позволяет направлять его для поддержки интеллектуальной деятельности. Формирование производящей экономики в сельском хозяйстве, создание основ товарного производства, распространение элементов частной собственности способствуют появлению науки как формы интеллектуальной деятельности. Применение рабского труда позволяет высвободить из сферы материального производства не только верховную власть, но и более широкий социальный слой античного общества в Греции — свободных граждан. Носителями интеллектуального труда на Западе были философы, которые представляли собой свободных граждан античного общества, на Востоке — философы, принадлежавшие к какой-либо религиозной школе. Знание как результат интеллектуального труда характеризовалось не как продукт догматической веры, поддерживаемой авторитетом, а как продукт, имеющий рациональное основание, решение, доказательство. Из средства непосредственного осуществления политической и религиозной деятельности результат интеллектуального труда превращается в универсальный алгоритм продуцирования знания в целом, инструмент трансляции его от индивида в общество. Только на этом этапе возникают такие формы познавательной интеллектуальной деятельности, как систематическое доказательство, рациональное обоснование, логическая дедукция, идеализация, выступающие в качестве характерных черт классической науки.

Интеллектуальная деятельность не могла бы развиваться и претендовать на сколько-нибудь значимые результаты без поддержки заинтересованных

лиц: императоров, высшей аристократии. Практика интеллектуального труда основывается на способности отделять фактическое и поддающееся проверке от эмоциональных и традиционных утверждений. Организационные формы рассматриваемой деятельности были следующие: государственные учреждения (школы и Александрийский музейон), религиозные учреждения (монастыри). Характерной чертой было то, что результатом интеллектуального труда в науке стало истинное знание, воспринимаемое как продукт рационального доказательства, основанного на обосновании, а не на догматической вере, поддерживаемой авторитетом.

Содержание интеллектуального труда различается на Востоке и Западе по целям, которые перед ним ставились: на Западе интеллектуальный труд греков был направлен на космологические учения, рассматривалась природа богов, был начат поиск элементов, образующих физическую вселенную; на Востоке (Китай, Индия) на первом месте находились политические и этические вопросы. В это время внимание было уделено решению проблемы природы человека: является ли она эгоистической и асоциальной, благожелательной и социально ответственной или изначально злой и нуждающейся в контроле посредством ритуалов либо в принуждении с помощью законов.

3. *Этап развития институциональных признаков.* Интеллектуальный труд в Средние века на Западе приобретает религиозную окраску и во многом опирается на религиозную традицию. В экономике многократно возрастает эффективность труда в сельском хозяйстве, происходит рост городов как центров ремесла и торговли, технического изобретательства и новой науки; формируются товарно-денежные отношения и создаются сначала местные, а затем общегосударственные рынки.

Средневековый интеллектуальный труд был неразрывно связан с богословием, которое являлось фундаментом философских рассуждений всего мировоззрения средневекового человека, а собственно образовательная и исследовательская деятельность сосредоточивалась почти исключительно в стенах монастырей. Это было время свободной интеллектуальной деятельности, происходило количественное накопление информации и знаний, которое подготовило духовные достижения Возрождения. Носителями интеллектуального труда являлись церковнослужители. Организационными формами такого труда были религиозные учреждения, школы и университеты на базе монастырей, где появилось формальное образование.

Главной тенденцией в данный период становится формальная организация образования и на Востоке, и на Западе. Обучение в школе, которое обычно связывается с жизнью культуры, часто действует как умерщвление культуры, поскольку идеи прошлого сохраняются ценой подавления творчества в настоящем. В средневековой Европе университеты, будучи центрами творчества в ранние периоды, с середины XIV в. ассоциируются с застоєм и догмами.

4. *Этап профессиональной институционализации интеллектуальной деятельности.* Условно данное историческое время можно ограничить XV—XVIII вв., т.е. периодами Возрождения, Нового времени и Просвещения. К концу данного периода завершается институционализация интеллектуаль-

ного труда, который становится профессиональным и из него выделяется специфический вид — научная деятельность. В связи с этим складываются основания для преодоления исключительно индивидуального характера интеллектуальной (научной) деятельности посредством создания в Европе первых академий наук, которые в XVI в. возникли в Италии, затем на протяжении XVII в. — в Англии, Франции, позже в Германии и Швеции.

Всеобщая секуляризация общественной жизни сказывается и на углублении разделения труда в сферах интеллектуальной деятельности. Развивающийся капитализм актуализирует практическую ценность научных достижений того времени; физика, в особенности механика, оказывается наиболее востребованной областью знаний. Появляется множество изобретений, например, механические часы становятся предметом быта. Можно сказать, что XVIII в. становится веком механики. С этого периода наука приобретает тенденции, которые впоследствии будут только усиливаться и наиболее полное развитие получают в XX в.: преимущественно коллективный характер научной деятельности и в основном прагматическая направленность исследований.

5. *Этап интеграции интеллектуального труда (науки) и экономического производства (техники)*. В период XIX — середины XX в. интеллектуальный труд активно внедрялся в систему производительных сил общества, стал одним из важнейших экономических потенциалов развитых стран. Появляется понятие «научно-технический прогресс». Это означает, что техническому и технологическому развитию предшествуют научные (опытно-конструкторские, инженерные) исследования. Интеллектуальная мысль в этот период получила ярко выраженную военную направленность. Исследования, которые в перспективе могли выйти на эту проблематику, а также напрямую связанные с военной промышленностью, усиленно поощрялись государством.

6. *Современный этап* в развитии интеллектуального труда начался во второй половине XX в. В условиях развития рынка и распространения рыночных отношений усиливается роль интеллектуального труда, им приобретаются новые формы и содержание. Интеллектуальный труд в любом обществе направлен на благо всего социума, и его результаты адресованы всем людям. В процессе своей деятельности работник опирается на то, что достигнуто предшественниками и современниками, в результате происходит как обновление технологического процесса, так и изменение, развитие самого человека. Именно этот аспект является основным, если не ведущим тезисом при раскрытии главных характерных черт общества знания. В связи с этим при социологическом рассмотрении проблематики интеллектуального труда необходимо учитывать его социальную природу. Важнейшими задачами в современных обществах знания являются получение и распространение образовательных, научных и культурных сведений, качество обучения и образования. Доступ к информации и приобретение знаний и умений посредством образования приобретают в современный период огромное значение. В целях гармонизации своего воспроизводства общество должно использовать справедливость как конкретно-исторический способ актуализации гуманистических идеалов, внеисторичность

которых очевидна. Критерием оптимизации — справедливости — является способность общества сохранить себя, пребывать в гармоничном динамическом равновесии. В современном обществе существует сложная проблема: с одной стороны, все более возрастающая роль сферы нематериального производства (прежде всего интеллектуальной деятельности в сфере образования и науки), с другой стороны, интеллектуальная собственность как ограничитель на пути движения к гармоничному развитию, как выразитель укрепления неравенства в сфере движения знаний, информации и образования. Становится все более очевидным, что наша способность приспосабливаться к быстрым изменениям будет становиться основной мерой успеха как на микро-, так и на макроуровне. В этом смысле информация и знания становятся главным фактором развития и процветания.

Важно понимать!

Тенденции развития производства таковы, что самым дефицитным сырьем для современных предприятий, фирм и корпораций сегодня становятся коммерческие ценные идеи, информация, знания, обеспеченные государственной защитой.

Большое значение приобретает институциональная структура, определяющая систему взаимоотношений на рынке и систему обязательств между контрагентами, в том числе систему отношений собственности. В новых условиях возникает необходимость усилить внимание государства к общественным благам, в частности, к тому интеллектуальному продукту, который вырабатывается в образовательной и научно-исследовательской деятельности.

Интеллектуальный труд как разновидность конкретного, полезного труда состоит в познании законов развития природы и общества, при этом возникновение и развитие техники, технических систем, ведущие к созданию «второй» искусственной природы, все более расширяют объект научного познания. Понятие производительности связано с конкретным трудом. Каждый конкретный вид труда тем производительнее, чем полнее познание и использование лежащих в его основе объективных законов. В современную эпоху, когда технический прогресс происходит на научной основе, научные знания превращаются в источник экономии общественного труда, поэтому в той мере, в какой развивается наука и ее достижения сливаются со всем общественным трудом, можно говорить об уменьшении его затрат.

Все виды интеллектуального труда являются в значительной степени творческими, в целом интеллектуальный труд квалифицируется как всеобщий, который, как известно, отличается следующими чертами.

Во-первых, в процессе познания и освоения мира используется весь прошлый опыт человечества. Уровень развития и характер функционирования всеобщего труда зависит не только от его современных носителей, но и от накопленных в процессе исторического развития культурных предпосылок.

Во-вторых, всеобщий характер познавательной деятельности выражается в том, что все люди так или иначе участвуют в познании окружающего мира.

В-третьих, стоимость всеобщего общественного знания, полученные результаты оцениваются всегда занижено, ибо рабочее время, необходимое для их воспроизведения, гораздо меньше того рабочего времени, которое требуется, чтобы первоначально их произвести.

В-четвертых, в отличие от материального продукта знание не исчезает в процессе потребления и не требует воспроизводства (переоткрытия каких-либо закономерностей). Однажды открытый закон, технология (в том числе социальная) используются в дальнейшем как даровая сила. Однако эти достоинства интеллектуального труда, как труда всеобщего и его результатов могут быть реализованы лишь благодаря овладению людьми в ходе образовательного процесса полученными знаниями, которые позволяет сохранить, освоить и распространить именно образование.

Итак, развитие форм интеллектуальной деятельности находится в зависимости от уровня экономического развития общества, его эффективность напрямую влияет на количество и структуру занятых в сфере интеллектуального труда: создаются материальная, техническая поддержка, фонд жизненных средств для работников этих профессий. Таким образом, можно говорить о взаимосвязи экономического (материального) производства и его социального результата. В самом общем виде эта связь состоит в том, что уровень материального производства определяет в конечном счете и уровень состояния интеллектуального труда, и достигнутую ступень его организации и потребления. Разнообразие и наполненность сферы интеллектуального труда являются социально-экономическим результатом развития общества.

8.4. Особенности труда в научной сфере

Знание, наука сегодняшнего дня во многом определяют настоящее и будущее общественного развития. В известной мере результаты научного труда в виде совокупности идей формируют общество и ту его материальную технико-технологическую основу, которая в потенциале может достаться следующим поколениям людей. Социологически изучая современную науку, т.е. рассматривая ее как детерминированную общественными отношениями, можно определить, превратятся ли эти идеальные потенции в реалии будущих поколений; будут ли природная, а также искусственная (материальная, технико-технологическая) и общественная среды пригодными для жизни человечества.

Понятие науки и исходная характеристика научного труда

Наука есть относительно обособленная и устойчивая сфера жизнедеятельности людей, в рамках которой они, осуществляя познавательно-практическую исследовательскую деятельность, производят: а) новое знание о природе, обществе и мышлении; б) практически полезные для человечества новшества; такое производство требует специально развитых познавательных и технических способностей.

Важно знать!

Наука — это совокупность знаний, отличных от обыденного знания. Она постоянно развивается. Ее основные характеристики — *рациональность, универсальность, объективность, достоверность, надежность, полезность*. Истины, устанавливаемые наукой, постоянно подвергаются проверке. Развитие научного знания обуславливается потребностью человека познать и преобразовать свое окружение (и природное, и созданное трудом, и социальное), приспособить его для своих нужд, обеспечить условия своего материального и социального бытия.

Имея самостоятельную ценность, научное знание служит основой для появления полезных для человечества новшеств, прежде всего технических и технологических, которые внедряются и используются в непосредственной жизни людей. Процесс их внедрения проходит все более и более интенсивно, все больше и больше жизнь человека зависит от реализованных в новшествах научных достижений.

Важно знать!

Производя новшества, наука выполняет свою важнейшую функцию — *функцию непосредственной производительной силы общества*. Поскольку наука — это метод (методы) познания, совокупность способов открытия новых сторон и закономерностей природы, общества и мышления, использование этих методов в исследованиях предполагает применение специальных приборов, техники и оборудования, иногда очень дорогого и сложного. Прогресс средств научного труда стимулирует постоянное развитие интеллектуальных и технических способностей людей.

Научное знание и научные методы существуют не сами по себе. Есть люди, которые являются носителями этого знания и способны использовать методы науки для его развития, для производства полезных обществу новшеств. Эти люди разделены географически и во времени. Процесс развития способности к познанию у человека осуществлялся от первоначального вплетения в материальную деятельность и материальное общение людей к превращению их в особую профессиональную группу — ученых. Последние сравнительно недавно выделились в обособленную группу, которая насчитывает миллионы людей. Процесс формирования этой группы напрямую связан с возникновением крупного машинного производства. Именно тогда естествознание начало обслуживать материальное производство. В первой трети XX в. наука действительно становится массовой профессией, происходят качественные изменения, возникает «большая наука».

На рубеже XX—XXI вв. можно было говорить о существовании мирового научного сообщества, объединяющего ученых-профессионалов различных национальностей. Однако это сообщество неоднородно. Ученые не только объединены, но и разъединены в международном, национальном, региональном, организационном, дисциплинарном и других масштабах.

Ученые заняты *специфическим видом труда* — производством новых знаний и новшеств. Этот вид труда получил название «исследовательский (научный труд)». С этой стороны наука выступает как *рационально идеализированная человеческая практика*, которая в процессе развития приобретает форму

исследования. Научный труд внутренне дифференцирован, внутри сферы науки постоянно сменяются процессы *интеграции* (в настоящее время доминируют) и *дифференциации* отдельных видов исследований. Выделяются фундаментальные, поисковые, прикладные исследования, опытно-конструкторские и технологические разработки, проектирование, опытное внедрение образцов новой техники и технологий (с точки зрения взаимодействия науки и практики). Формируются направления исследований и с точки зрения специфики знания или проблем, составляющих основу исследования. Существует специализация ученых на выполнении работ в рамках цикла «наука — практика», в рамках фронта научных направлений исследований.

Перечисленные социально значимые компоненты науки взаимосвязаны между собой и организованы, поэтому наука выступает и как *относительно обособленное организованное общественное образование*.

Социально организованная наука потребляет значительную долю ресурсов общества. Как расходуются эти ресурсы, какие результаты получаются в ходе их использования, безразлично их собственнику. Возникает необходимость управлять процессами, происходящими в науке. *Управление наукой и на основе науки — важнейшая составляющая процесса социального управления*.

Все социально значимые научные компоненты в большей или меньшей степени определяются обществом, в котором существует, функционирует и развивается наука. Коллективное производство требует соответствующих социально-трудовых отношений между участниками исследовательского процесса. Однако под влиянием господствующих в современном обществе материальных отношений часто возникают и воспроизводятся деформации в структуре отношений, необходимых для нормального функционирования и развития науки. Особенно ярко они проявляются в том случае, когда идеальный научный продукт материализуется.

Любой социально значимый компонент науки необходимо рассматривать через призму своеобразной *двойственности отношений*, которые характеризуют данную сферу. Двойственность является следствием того, что человек науки оказывается одновременно включенным в две совокупности отношений, которые имеют во многом разную природу и вступают в своеобразное противоречие.

Одна совокупность отношений возникает по поводу производства нового знания, в том случае, когда мы характеризуем науку как своеобразное духовное производство. Это отношения по поводу производства, обмена, распространения, потребления идей, идеального знания.

Другая совокупность отношений возникает по поводу воспроизводства материальной жизни науки, использования нового знания и новшеств в других сферах жизнедеятельности общества. Можно говорить о том, что господствующие в обществе отношения оказывают влияние на науку, создают условия, которые в одних случаях вызывают науку к жизни, в других — «деформируют» ее.

Как вид духовного производства научный труд принято характеризовать как *форму всеобщего труда*. Это прежде всего относится к исследовательскому труду.

Всеобщий труд — это качественная характеристика общественного труда. Во всеобщем труде люди связаны между собой не через отношения вещей (т.е. не путем обмена продуктами своего труда, получающими форму товара), а непосредственно, через *прямую передачу продуктов своей деятельности*. Общественная ценность продукта всеобщего труда определяется не способностью обмениваться на другой продукт (подобно товару), а своей качественной определенностью, особенностями создавшего его *конкретного труда*.

В научном (исследовательском) труде с самого начала содержится момент кооперативности. Даже тогда, когда научное сообщество в целом представлялось как совокупность ученых-одиночек, последние активно общались между собой, например, с помощью писем или личных встреч, осваивали труды своих предшественников.

Кроме непосредственной кооперации труда в науке огромную роль играет опосредованная кооперация ученых, не связанных единым местом и временем работы. Опосредованная кооперация обнаруживается тогда, когда имеют место связи ученых разных поколений по тому или иному кругу решаемых проблем.

Кооперация существует и тогда, когда речь идет о сотрудничестве исследователей-современников, занятых решением единых научных проблем, но при этом не связанных одним местом работы. Она имеет место и в момент взаимодействия ученых с представителями других видов деятельности. Любой научный труд предполагает взаимодействие и с теми, кто выступает в качестве потребителя результатов данного труда. Практический опыт — важнейшая основа любого исследования.

Из всеобщности научного труда возникает потребность в совершенствовании, развитии систем коммуникации, общения между учеными. Система коммуникации позволяет ученым непрерывно следить за состоянием знаний об изучаемом объекте, быть в курсе этих знаний на наиболее современном уровне, оставаться на переднем крае науки, в которой выработаны и постоянно совершенствуются различные формы организации информирования и общения ученых. К основным формам можно отнести публикации, международные и национальные съезды, конференции, симпозиумы, личные контакты, электронные информационные сети и т.п.

Наука предполагает всестороннее личностное включение человека в процесс научного творчества, в процесс исследования, заставляет его проявлять максимум своих способностей и дарований. Ученый вынужден постоянно совершенствоваться и учиться. Вместе с тем человек науки благодаря всеобщности оказывается всегда на виду у других ученых, становится публичным для научного сообщества. Вся деятельность ученого и ее результаты под постоянным надзором со стороны коллег и оппонентов. В науке нет и не должно быть ничего свободного от публичного обсуждения.

С точки зрения всеобщности модель науки напоминает *сетевую организацию исследований, общемировую сетевую организацию научного труда, сеть «конкурентного сотрудничества»* между учеными, протянувшуюся и раскинувшуюся в пространстве и времени. Сеть сотрудничества и сопер-

ничества существует ради производства нового знания, новых идей. Если учитывать внутреннюю дифференциацию современной науки, можно говорить о некоем множестве таких сетей.

Содержание «научного этоса»

Важно знать!

Суть социально-трудовых отношений в науке лучше всего выразил Роберт Кинг Мертон (1910–2003), раскрывая в работе «The Sociology of science» (1973) содержание «научного этоса». «Научный этос» рассматривался им как совокупность нормативных отношений, которые должны существовать в научном сообществе. Эти нормативные отношения призваны обеспечивать осуществление научного труда и в целом функционирование науки как социального института, производящего новые достоверные знания. Стремление каждого ученого к профессиональному признанию в рамках сообщества ученых — сила, приводящая в действие механизм движения социального института науки.

Содержание «научного этоса» Р. Мертон раскрыл через описание четырех императивов, т.е. нормативно предписываемых отношений, которые должны регулировать труд и поведение ученых в науке, в границах научного сообщества. Он выделил четыре таких императива.

1. *Императив универсализма* утверждает независимость результатов научного труда ученого, делающего очередной вклад в науку, от каких-то его личностных характеристик и классовой принадлежности. Надежность, достоверность нового знания должны определяться по неличностным критериям, исходя из соответствия наблюдениям, экспериментам, ранее подтвержденным знаниям. Универсализм проявляет себя в провозглашении равных прав на занятие наукой, научную карьеру для представителей любой национальности, любого общественного положения. Наука по своему характеру глубоко интернациональна и демократична.

2. *Императив коллективизма* предписывает ученому незамедлительно передавать результаты своего исследовательского труда в общее пользование. Любые научные достижения являются продуктом социального сотрудничества ученых и должны принадлежать всему научному сообществу. Право собственности в сфере науки не должно существовать практически. Использовать свою интеллектуальную собственность ученый может только через признание и уважение, которое он получает от своих коллег как автор научного достижения.

3. *Императив бескорыстия* диктует ученому необходимость строить свою деятельность так, как будто кроме постижения все более глубокой истины у него нет никаких других интересов. Ученый не должен совершать поступков и действий, направленных на получение более быстрого или более широкого профессионального признания в науке. Недопустимо приспособление профессиональной деятельности ученого к целям личной выгоды.

4. *Императив организованного скептицизма* исключает возможность некритического рассмотрения любого научного достижения. Все резуль-

таты научного труда должны подвергаться тщательному, всестороннему и детальному анализу и проверке. Ученый должен подвергать сомнению как свои, так и чужие достижения. Императив требует от ученого публичной критики любой ошибочной научной работы.

Как полагал Р. Мертон, реальная научная жизнь далека от той, которая представлена в нормативных отношениях «научного этоса», но если ученые будут строить свои отношения так, как им предписывают данные императивы, то и их научные результаты можно будет считать надежными и достоверными.

Наука и материальные производственные отношения

Для дальнейшего раскрытия *специфики научного труда*, двойственности (амбивалентности) науки, необходимо посмотреть на научный труд и науку в целом с точки зрения представления науки и человека науки как продукта определенной исторической эпохи.

Основная посылка такого подхода заключается в положении о том, что *наука есть продукт развития материального производства, понимаемого не только как производство вещей, но и как воспроизводство социальных (в широком смысле общественных) отношений*. Наука является *потребительным производством*, т.е. производством, которое существует, функционирует, развивается за счет потребления продуктов материального производства (ресурсы для науки создаются в материальном производстве), за счет *распредмечивания* прошлого овеществленного труда.

Существенным является то, что наука как духовное производство имеет очень длительный «производственный цикл» от возникновения потребности в чем-то до нахождения практически полезного новшества, способного удовлетворить эту потребность. Наука существует и функционирует в исторически определенном конкретном обществе. Она потребляет материальный продукт (ресурсы), который создается в этом обществе, предлагает последнему свои новшества. Как следствие, наука вынуждена соответствовать отношениям, которые в этом обществе господствуют, «надевать одежды отношений» того социума, который ей достался. Наука встроена в экономические, политические, правовые и другие отношения, которые на тот или иной момент господствуют.

Для того чтобы иметь возможность производить новые знания и новшества, требуются соответствующие материальные условия: здания, оборудование, исследовательская техника, приборы, материалы и средства для жизни самих ученых. Неравномерность развития различных государств порождает постановку отличных приоритетов в сфере науки и осуществление различных политик по отношению к ней. Соответственно, в международных отношениях возникают диспропорции в развитии науки, неравномерность развития национальных научных сообществ.

Стоимостные отношения, господство рынка часто приводят к тому, что наука уподобляется «фабрике» или «индустрии по производству новых знаний и новшеств». Для нее и, соответственно, научного труда становятся существенными все отношения, которые характерны для индустриальной организации труда и производства.

На эту сторону существования и функционирования науки обратил внимание еще Дж. Бернал в работе «Социальная функция науки» (1938), в которой он впервые сформулировал *основную задачу социологии науки*. Эта задача состоит в том, чтобы раскрыть существо науки как социального института, понять социальные функции науки в их динамике и их сложном взаимодействии с обществом.

Мнение ученого

Придавая большое значение материальной стороне функционирования науки, Дж. Бернал обстоятельно проанализировал характер труда в промышленных лабораториях, механизм финансирования различных групп исследований, их бюджет. Он уделил внимание ценам на научную аппаратуру и особо выделил два момента: проникновение науки и ее методов в промышленное производство и деформацию, которую получают научные исследования в частных фирмах под влиянием их конкурентного противостояния. Дж. Бернал также подчеркивал, что наука, направленная на военные нужды, разрушает сама себя. Милитаризация науки разрушает ценности не только самой науки, но и всего человечества. Эти мысли актуальны и по сей день¹.

Дж. Бернал считал необходимой модернизацию социальной организации науки середины XX в., чтобы переориентировать ее на человеческие нужды, на все более полное удовлетворение растущих потребностей людей. Однако эта гуманистическая миссия науки может осуществиться только с модернизацией, изменением господствующей системы общественных отношений.

История взаимодействия общества и науки показывает, что своеобразие последней, вытекающее из всеобщности научного труда, так и не позволило ей полностью «встроиться» в господствующие в современном обществе материальные общественные отношения. Господствующие отношения создали много сложностей на пути нормального существования и развития науки, «непроизводительные», малоэффективные затраты высококвалифицированного научного труда. Во многом это объясняется тем, что наука современного типа в основном сформировалась в рамках того общества, которое характеризуется как индустриальное (капиталистическое) и для которого характерно господство в разных формах института частной собственности и рыночных отношений. Наука вынуждена встраиваться в типичные для него отношения. В связи с этим отношения собственности затрагивают науку и как непосредственную производительную силу, и со стороны материальных основ ее существования, и с точки зрения условий, в которых ученые соединяются как наемные работники.

Неслучайно поэтому, что вокруг института интеллектуальной собственности, призванного в правовом смысле регулировать эти отношения, развернулась острейшая теоретическая борьба. Например, сторонники глобализации выступают за превращение сил науки в объект частной собственности. Навязывается *принцип исключительного права на результаты умственного, научного, интеллектуального труда*. Хотя результаты науки

¹ См., например: Декларация о науке и использовании научного знания // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 6. С. 106–114.

как всеобщего труда по своей социально-экономической природе не могут быть объектом исключительных частных прав, в законодательстве многих стран, в том числе и России, предусматривается приватизация сил «всеобщего интеллекта», вводится на них исключительное право интеллектуальной частной собственности. Это означает, что выделяется особая форма собственности на нематериальные блага и происходит трансформация отношений собственности: вещная сторона собственности отступает перед духовно-ценностной стороной.

Полагают, что по мере вытеснения материального производства и прихода на его место производства информации, знаний в постиндустриальном обществе основным объектом собственности станут якобы не материальные средства производства и материальные блага, а средства духовного производства — информация, духовные ценности.

С преувеличением интеллектуальной собственности над обычной связана и иная трактовка соотношения общественной и частной собственности. Полагают, что наделение интеллектуальной собственности свойствами неотчуждаемости и исключительности в правовом отношении делает ее сугубо частной и индивидуальной. Эта концепция абсолютизируют специфику научного труда, противопоставляя ей такую деятельность, которая может быть выполнена каждым.

Есть противоположное мнение о том, что установление господства интеллектуальной собственности автоматически приводит к утверждению общественной собственности, поскольку знания, информация обращены ко всему обществу и могут быть достоянием всех. Утверждается даже, что все то, что является общим, не может принадлежать отдельному лицу. Отсутствие каких-либо исключений из доступа к ресурсу, т.е. свободный доступ к нему, по мнению представителей теории прав собственности, означает, что это ресурс ничей, не принадлежит никому, или (что то же самое) принадлежит всем¹.

Возникает следующая ситуация: собственность всех отрицает собственность каждого в отдельности и, наоборот, если что-то принадлежит всем, то уже не принадлежит никому. В действительности всеобщая собственность может и должна доводиться до уровня отдельного индивида, его индивидуальной собственности. Например, начальное и основное образование делается всеобщим именно потому, что его получает каждый, оно становится достоянием всех и каждого. Если же образование не становится принадлежностью каждого, то оно не доводится до своей истинной социальной всеобщности. Общественная сущность, общественные силы знания не должны противостоять отдельному индивиду, они должны стать сущностью каждого отдельного человека, не теряя своей принадлежности всем, всему обществу.

Часто вместо того, чтобы признать всех собственниками интеллектуальных сил всеобщего труда, вообще отрицается деление людей на собственников и несобственников и в то же время постулируется не общественное,

¹ *Капелюшников Р. И.* Экономическая теория прав собственности. М. : ИМЭМО АН СССР, 1990. С. 11.

а индивидуальное присвоение этих сил, которое объявляется совершенно новым типом присвоения, приходящим на место собственности на средства производства и землю. В его условиях содержанием социальных связей людей объявляется информационный обмен, не опосредованный вещами. При этом забывают, что продукты информационной деятельности не образуют фонда существования общества, для этого требуются продукты другого труда: материального, созидającego средства к жизни, и производства на основе обычной производительной деятельности, которой, безусловно, способствуют информация и знания.

Таким образом, зафиксировано объективное противоречие между социально-экономической определенностью научного труда, отношениями в науке, диктуемыми ее всеобщностью, и господствующими в обществе материальными производственными отношениями. Существуют противоречия между общественными отношениями, возникающими по поводу воспроизводства материальной жизни науки, научного труда, практического использования его материализованных результатов (продуктов), и социально-трудовыми отношениями, формирующимися по поводу производства идеального нового знания (отношениями всеобщего труда). Эта система противоречий существенно проявляется в научном труде, функционировании и развитии современной науки, находит и иные формы существования, например, в сферах информации и образования.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Опишите преобразование трудовых функций работника в рамках индустриального производства.
2. Чем отличается организация труда на промышленном предприятии от организации труда в сфере услуг?
3. Сформулируйте не менее пяти особенностей обслуживающего труда, выявив специфику 1) продукта, 2) производства, 3) характера взаимодействия с потребителем, 4) состава трудовых функций, 5) отношения к труду у производителя.
4. Назовите, по вашему мнению, наиболее передовые, социально ориентированные, популярные у молодежи, требующие длительной подготовки и качественного образования отрасли сферы услуг.
5. Какие проявления перехода к новой природе отношений с населением (в рамках государства типа *Public Administration*) вы можете назвать?
6. Назовите пять направлений социологического изучения сферы услуг, пять предметов (тем) анализа, пять типов исследователей и пять методов анализа.
7. Что общего и различного в умственном и интеллектуальном труде?
8. Назовите критерии эффективности интеллектуального труда.
9. Каковы основные социальные характеристики интеллектуального труда?
10. Что такое интеллектуальный труд как разновидность полезного труда?
11. Каковы отличительные черты интеллектуального труда?
12. Назовите этапы становления и развития интеллектуальной деятельности.
13. Дайте определение понятия «наука».
14. Раскройте содержание понятия «научный труд».
15. Что означает термин «двойственность отношений», в которых осуществляется научный труд?

16. Какое содержание вкладывал Р. Мертон в понимание «научного этоса»?
17. С помощью каких императивов характеризовал Р. Мертон «научный этос»?
18. Какие существуют трактовки интеллектуальной собственности? Какие они имеют следствия для понимания осуществления научного труда?

Практическое задание

Обучающиеся группы делятся на четыре подгруппы, каждая из которых в ходе освоения данной темы готовит презентацию по выбранной проблематике. На последнем занятии организуются выступления с подготовленными презентациями, по результатам которых организуется совместное обсуждение. Целью осуществления практикума является повторение усвоенного материала и заполнение сводной таблицы (табл. 8.5) отличительных характеристик труда в различных сферах общественного производства.

Темы презентаций

1. Особенности и содержание труда в индустриальной сфере.
2. Особенности и содержание труда в сфере услуг.
3. Особенности и содержание интеллектуального труда.
4. Особенности и содержание научного труда.

Таблица 8.5

Особенности труда в общественных сферах производства

Труд сферы производства	Тождества	Отличия
Индустриальная сфера		
Сфера услуг		
Сфера интеллектуального труда		
Сфера научного труда		

Темы рефератов и докладов

1. Общественно-исторические предпосылки возникновения индустриального труда.
2. Особенности условий и содержания труда в индустриальном производстве.
3. Влияние техники на организацию индустриального труда.
4. Общество услуг как общество, основанное на обслуживающем труде.
5. Соотношение ручного и интеллектуального труда в сфере услуг.
6. Особенности содержания и организации обслуживающего труда.
7. Позиционирование креативного класса в современных социологических теориях.
8. Креативный класс и средний класс в российском обществе: сходства и различия.
9. Тенденции интеллектуализации труда.
10. Интеллектуальный труд в характеристиках постиндустриального общества.
11. Специфика научного труда в истории и современности.

Литература

1. Гэлбрейт, Д. К. Новое индустриальное общество. Избранное / Д. К. Гэлбрейт. — М. : Эксмо, 2008.
2. Лебединцева, Л. А. Социология интеллектуального труда / Л. А. Лебединцева. — СПб. : СПбГУ, 2012.

3. *Мертон, Р.* Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. — М. : АСТ ; Хранитель, 2006.
4. *Пруель, Н. А.* Информация, наука, образование / Н. А. Пруель // Социология : учебник для вузов / под ред. Н. Г. Скворцова. — М. : Проспект, 2010.
5. *Ритцер, Дж.* Макдональдизация общества 5 / Дж. Ритцер. — М. : Праксис, 2011.
6. *Хаксевер, К.* Управление и организация в сфере услуг. Теория и практика / К. Хаксевер, Б. Рендер, Р. С. Рассел, Р. Г. Мердик. — 2-е изд. — СПб. : Питер, 2002.

Глава 9

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- основные структурные элементы рационализации труда;
- специфику научного подхода к мотивации трудовой деятельности;
- разнообразие мотивационных механизмов и особенности их применения к различным видам труда;
- современные концепции мотивации трудовой деятельности;

уметь

- критически анализировать трудовые процессы на предмет их организации и применения методов мотивации;
- выявлять и анализировать принципы рационализации труда, используемые организацией;

владеть

- категориальным аппаратом теорий рационализации и мотивации труда;
 - навыками использования основных подходов теорий мотивации для решения прикладных и практических задач по оценке эффективности механизмов управления трудовой деятельностью.
-

Рационализация и мотивация труда являются важнейшими факторами развития производительной силы труда и сокращения трудовых издержек. Возникнув как методы менеджмента в начале 1920-х гг., они превратились в мощный инструмент управления трудом во всех без исключения сферах современного производства.

9.1. Рационализация труда в системе научной организации труда

Рационализация труда при капитализме основана на рациональности общества. Организация последнего в целом является рациональной, поскольку постоянное и осознанное стремление каждого человека к приумножению своих благ посредством труда является источником создания общественного богатства. Таким образом, рациональность капиталистического общества состоит в том, что оно в результате постоянной интенсификации труда создает систему расширенного воспроизводства общественных благ.

Рациональность общественного труда

Если организация общества реализуется через труд, то и само производство является рационально организованным. Система капиталистической

организации производства определена его главной целью — стремлением к самовозрастаемой прибыли.

Важно знать!

Рациональная капиталистическая организация покоится на двух элементах структуры общества:

1) на формально свободных наемных рабочих, которые благодаря заключению трудового соглашения на свое временное использование и продажи своей способности к труду получают доступ к общественному продукту;

2) наличии законно распределенного и присвоенного частного капитала, который в сфере производства превращает комбинацию купленной рабочей силы со средствами труда в источник своего роста, в объект управления и калькуляции.

Такое отношение между работником и капиталистом является рациональным, поскольку устанавливает паритет в удовлетворении потребностей, создавая возможность для первого продавать свою способность к труду, для второго — увеличивать свой капитал. Кроме этого, согласованность интересов каждой из сторон позволяет начать процесс производства товаров для удовлетворения общественных потребностей.

Рациональным считается то, что обеспечивает больший результат при минимальных средствах его достижения. Таким образом, труд становится рациональным, если созданный им продукт был получен при минимальных трудовых затратах.

Процесс рационализации труда — это сокращение трудовых издержек при производстве продукта.

Целью сокращения издержек на труд является уменьшение количества труда, заключенного в единице произведенного товара, т.е. снижение его стоимости. Экономленный труд используется при производстве дополнительного количества продукции, тем самым производимое количество продукта увеличивается. Для капиталиста это выгодно, поскольку, во-первых, позволяет снижать цену товара на рынке, делая его более конкурентоспособным, во-вторых, продавать большее количество продукции, увеличивая доход предприятия, в-третьих, это возможность для снижения издержек всего производства, и, соответственно, увеличения чистой прибыли.

Для рабочей силы рационализация ее труда означает, во-первых, полное подчинение установленным организационным принципам и порядку, поскольку их несоблюдение тождественно увеличению издержек труда и вполне может привести к увольнению работника. Во-вторых, это уменьшение цены труда последнего в результате распределения создаваемой им стоимости на большее количество производимого продукта, т.е. при увеличении количества создаваемых товаров работник получает одну и ту же фиксированную заработную плату.

В данном контексте можно согласиться с известным немецким социологом Вернером Раммертом (р. 1949).

Труд на капиталистическом производстве организуется, прежде всего, исходя из цели удовлетворения потребностей капиталистов, и такая организация представляет собой средство эксплуатации наемного труда¹.

Рациональность в виде организации труда принимает конкретную и одновременно такую историческую форму, в которой она осуществляется как капиталистическая рационализация предпринимательства в рамках борьбы конкурирующего капитала против сопротивления наемных работников.

С момента возникновения капиталистического производства вся его внутренняя организация была подчинена стремлению рационального использования трудового потенциала. Однако на вновь возникающих капиталистических предприятиях, мануфактурах этот процесс был стихийным. Это был первый, ненаучный, этап рационализации. В классическом понимании данного явления рационализация возникает с развитием индустриального капитализма, на крупных массовых производствах она приобрела научную основу. Начало научной организации труда и процесса его научной рационализации было положено Фр. В. Тейлором в начале XX в.

Три основных элемента, без которых невозможно индустриальное производство: наука, техника и организация труда (менеджмент) — определяют процесс рационализации труда, поскольку каждый из них ориентирован на прямое или косвенное воздействие на рабочую силу.

Наука

Вовлечение научного знания в сферу производства было связано с необходимостью оптимизации организации промышленного капитала и ставило целью его максимально эффективное использование. Таким образом, наука стала решать частные задачи совершенствования производства и зависеть от него. Один из современников зарождения этих тенденций, Отто фон Бауэр (1882—1938) отмечал, что те открытия, которые делала наука и которые должны были стимулировать прогрессивные изменения в обществе, стали приводить к совершенно противоположным тенденциям. Подобная ситуация была определена тем, что наука, определявшая развитие сферы производства, сама стала определяться ею².

Возрастающие потребности производств в научном знании и развивающийся потенциал прикладной науки предопределили в конце XIX в. появление новой профессии — инженер.

Инженер — ученый, применяющий научные знания на практике для решения практических задач, связанных с разработкой и использованием новой техники и технологий.

¹ Цит. по: Карпетян Р. В., Фельдхофф Ю. Социология труда. Ч. 1. СПб.: СПбГУ, 1998. С. 192—193; Rammert W. Kapitalistische Rationalität und Organisierung der Arbeit // Littek W., Rammert W., Wachtler G. (Hg.) Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt-a-M.; N. Y.: Campus-Verlag, 1983. S. 41—42.

² Kapitalismus und Sozialismus nach dem Weltkrieg. Berlin, 1931.

Позже, в XX в. появляются «ученые-инженеры», целью деятельности которых становится разработка научных подходов к организации труда. Это были первые представители профессии «менеджер». Они использовали научное знание о физиологических и психологических особенностях человека с целью максимальной интенсификации его труда. Причем в условиях капиталистического производства тот «механизм мышления», который долгое время использовался в отношении промышленной техники, стал применяться к используемой человеческой рабочей силе.

Важно знать!

Основным инструментом производственной науки стала калькуляция, т.е. научно-обоснованный расчет затрат и получаемого результата — важнейший момент рациональной организации труда. Его использование позволило контролировать каждое рабочее место, каждого отдельного работника на предмет производительности труда, расчета заработной платы, целесообразности использования его способностей, замены живого труда техническими средствами и т.д.

Научная расчетливость продолжает создавать основу для развития новых рациональных методов повышения производительности и определения экономической рентабельности использования человека в сфере производства, что определяет новые методы организации труда.

Техника

Процесс технизации, постоянного наращивания и совершенствования используемых технических средств характерен для капиталистических производств с момента их возникновения. На мануфактурных предприятиях были распространены машины, приводившие в движение отдельно стоящие станки работников. Они экономили рабочую силу, поскольку брали на себя функцию по приведению в движение средств труда. Позже, на индустриальных предприятиях, техника стала заменять производительный труд.

Важно понимать!

Основная задача технизации — обезопасить предпринимателя от ненадежности и непредсказуемости нанимаемой рабочей силы, поэтому он постоянно тратит значительную часть своего капитала на приобретение новой, более совершенной техники, способной замещать функции человеческого труда. Таким образом, технизация ставит перед собой цель сокращения издержек труда, что в конечном счете предполагает замещение человеческого труда работой машин.

Уже к началу XX в. потенциал производственной техники был развит настолько высоко, что позволил заменять высококвалифицированную рабочую силу машинами, производительность которых в сотни раз превосходила работников, а по качеству создаваемого продукта не уступала ручному труду. Так наступила эпоха массового производства, в котором труд был сведен к низкоквалифицированной, вспомогательной деятельности по обслуживанию технических средств. Это обеспечивало практи-

чески неограниченный контроль и высокую управляемость трудом, рационализируя его под потребности предприятия. Поточное производство (с 1908 г. и до наших дней), основанное на использовании конвейера, нацелено на рост производительности труда за счет постоянного увеличения скорости движения поточной линии. То же касается и нематериального производства. Использование персональных компьютеров и разнообразных приложений обеспечивает рост производительности труда во всех без исключения сферах. Секретарь офиса, используя персональный компьютер, способен во много раз быстрее, чем на печатающей машинке, подготовить всевозможные документы, отредактировать и разослать их адресатам.

Однако при видимом положительном эффекте роста производительности труда «техническая рационализация», по мнению Ю. Хабермаса, лишает работников возможности развивать инициативу и приводит к растрачиванию знаний о предмете труда. Следствием этого является отчуждение работника от трудовой деятельности.

Итак, технизация в конечном счете имеет целью замену человека техническими приспособлениями. До тех пор, пока человек востребован в производстве и существует наряду с используемой техникой, необходима особая организация труда, подчиняющая работника установленному на предприятии порядку.

Организация труда

Организация труда на капиталистическом предприятии подчинена его цели — увеличению производительности при одновременном сокращении издержек производства.

Важно знать!

Организация труда всегда предполагает определенный, установленный для каждого работника порядок, согласно которому он точно в срок выполняет строго определенные трудовые задачи.

Формирование задач — прерогатива менеджмента, наемных работников, использующих профессиональные, часто научные, знания для определения максимально эффективного использования подчиненной им рабочей силы. Поскольку трудовые задачи формируются исходя из целей производства еще до момента найма, они абстрагированы от особенностей личности того работника, который должен их выполнять. Другими словами, не сам работник определяет функции, которые позволяют достигнуть производственной цели, а под определенные виды работ подбирается рабочая сила определенного качества и квалификации.

Важно понимать!

Только работодатель на принадлежащем ему производстве способен привносить изменения в организацию труда, определять и устанавливать условия, режим и интенсивность труда, формулировать цели труда, поэтому такая организация труда называется формальной.

Формальная организация опирается на подбор и соответствие, кооперацию и контроль рабочей силы. Она применяется для определения требований, предъявляемых к различным видам и функциям труда в соответствии с целесообразностью их применения.

Важно понимать!

С одной стороны, формальная организация труда представляет собой результат определенного менеджментом разделения и кооперации труда с целью максимизации эффективности производства, с другой — является гарантией организационного господства, поскольку обеспечивает поддержание иерархичности и централизации власти на предприятии.

В своем конкретном выражении формальная организация определяет место работника в производственном процессе (профессия, специальность, должность, квалификация, специфика выполняемых работ, ответственность, заработная плата и т.д.).

Первым аспектом формальной организации труда является *трудовая дисциплина*. Существование наемного рабочего на предприятии предполагает отделение рабочей силы от личности. Трудовая дисциплина представляет собой средство лишения личности контроля над использованием и расходом рабочей силы. Работник должен подстраиваться под те условия, в которых он осуществляет труд. Дисциплина труда и режим работы являются важным условием рационального использования трудового потенциала работника, а также непрерывности получения прибыли.

Вторым аспектом является *калькуляция* и контроль производительности труда. Очень важно, чтобы производительность труда каждого работника была максимально высокой и в то же время соответствовала общему темпу производства. Для этого необходимо постоянное отслеживание деятельности рабочей силы на предмет соответствия поставленным производственным задачам. Особенно очевиден этот аспект формальной организации на конвейерном производстве, когда производительность всех работников зависит от каждого в отдельности и в то же время должна строго соответствовать скорости движения конвейера.

Третий аспект формальной организации труда — *социально-психологическая мотивация*, предполагающая разнообразные методы социально-психологического приспособления рабочей силы к условиям труда. В ситуациях, описанных выше, когда работник подвержен жесткой системе рационализации труда и лишен возможности управлять своим трудом, у него развивается безразличие к выполняемым производственным задачам, утрачивается интерес к своему труду. В таких условиях использование стимулов, о которых говорил Ф. Тейлор (повышение заработной платы, премиальные доплаты или штрафы и увольнения), уже не способно кардинально изменить ситуацию. Отсутствие заинтересованности в труде и рабочем месте неизменно будет приводить к высокой текучести рабочей силы. В связи с этим в 1930-е гг. Э. Мэйо была разработана «доктрина человеческих отношений» — принципиально другой подход, основанный на поиске мотивов труда, т.е. причин, по которым, несмотря на непривлекатель-

тельность самого труда, работник испытывал бы желание работать на том же предприятии, в том же коллективе, под тем же руководством.

Важно знать!

Трудовая мотивация основывается на применении научно обоснованной социальной техники, предполагающей изучение внутреннего психологического мира работника, принятие во внимание его индивидуальных предпочтений, учет его инициатив и ценностных ориентиров, и все же она остается одним из способов рационализации труда.

Таким образом, мотивация труда, несмотря на то что она рождает у работников заинтересованность в труде, своей конечной целью имеет увеличение интенсивности труда и обеспечение господства над процессом труда¹. Более подробно о принципах мотивации труда и ее теориях речь пойдет в следующем параграфе.

9.2. Трудовая мотивация как социологический феномен и социальная проблема

Проблема трудовой мотивации является одной из значимых социальных проблем в рамках функционирования общества рыночной экономики. Благодаря мотивации труд перестает быть только источником дохода. У работников появляется осознание цели и значения выполняемой работы, ощущение причастности к организации, включенности в коллектив, желание трудиться и приносить пользу. Мотивация долгое время оставалась центральной проблемой социологии труда, и в настоящее время широкий спектр практических вопросов организации производства тесно связан с ней. Более того, новые направления исследований мотивации труда вышли за рамки производственных организаций, исследователи сконцентрировали свое внимание на проблеме мотивированности людей в отношении выполнения трудовых обязательств в современном обществе.

Подходы к определению понятия «мотивация»

Трудовая мотивация является синтетическим явлением, включающим множество аспектов, поэтому его исследование целесообразно с позиции междисциплинарного подхода, требующего координации научных изысканий в отношении данного феномена представителями экономической, юридической, психологической, социологической, управленческой и технических наук. Применение междисциплинарного подхода в изучении трудовой мотивации не только актуализирует исследование мотивации труда с точки зрения общественных наук, но и повышает его практическую ценность.

Взаимосвязь мотивации труда с техническими науками определяется тем, что рационализация трудовой деятельности непосредственно связана

¹ Rammert W. Technik-Handeln – Wissen. Wiesbaden, 2007.

с анализом технологии, предметов и средств труда. Для изучения мотивации труда очень важно понимать технологический аспект производства, влияющий на включенность работников в процесс и результат труда.

Феномен трудовой мотивации включен в предметное поле таких экономических наук, как макро- и микроэкономика, экономика предприятия, организация производства, статистика и т.д. При формировании системы стимулов, воздействующих на трудовую активность работников, необходимо учитывать затраты энергии работающих, степень их утомления, интерес к труду, трудовые и жизненные ценности и другие психофизиологические и социальные факторы. Этим определяется взаимосвязь мотивации труда с эргономикой, физиологией, психологией труда, социологическими дисциплинами.

Правовые аспекты мотивации труда предполагают взаимосвязь с юридическими дисциплинами, прежде всего с трудовым правом, которое устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, контролирует создание благоприятных условий труда, обеспечивает защиту прав и интересов работников и работодателей. Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Психологи исследуют мотивацию труда с позиции свойств личности и процессов, происходящих в сознании человека во время трудовой деятельности. Их интересует, какие чувства и эмоции сопровождают работника в процессе труда.

Вместе с тем наиболее актуальной является разработка данной темы в рамках предметного поля социологии труда, где внимание исследователей акцентируется на социальной среде, в которой развиваются производственно-трудовые отношения и формируется иерархия потребностей, ценностей и интересов взаимодействующих субъектов, а исследование характера управленческих взаимодействий и отношений позволяет выявить их влияние не только на трудовую мотивацию, но и качество принимаемых управленческих решений и их реализацию на практике.

Для того чтобы коренным образом разобраться в исследуемом феномене мотивации труда, необходимо рассмотреть детерминанты, лежащие в основе фундаментального определения мотивации.

Исходной точкой разбора мотивации служит категория *потребностей*. «Наличие у субъекта потребностей — такое же фундаментальное условие его существования, как и обмен веществ»¹. Потребностей человека может быть бесконечное множество. Они находятся в динамическом развитии и имеют тенденцию к росту, как для отдельного человека, так и для общества в целом.

Мотивация и потребности

Самое общее определение потребности принадлежит Андрею Григорьевичу Здравомыслову (1928—2009).

¹ Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1971. С. 89.

Потребность — «это определенная нужда субъекта в некоторой совокупности внешних условий его бытия, притязание к внешним обстоятельствам, вытекающее из его сущностных свойств, природы»¹.

Нужда — «чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо»².

Потребность выступает как причина любой деятельности человека, в том числе и трудовой. Потребность — нужда, принимающая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида и выражающая необходимость определенных материальных и социальных условий для обеспечения жизнедеятельности индивидов в соответствии с достигнутой ступенью развития общества и его членов. Потребность выражается в объектах, способных удовлетворять нужду тем способом, который присущ культурному укладу данного общества³. Для объяснения поведения людей важна их классификация.

Основной и самой первой логически обоснованной классификацией считается пирамида потребностей Абрахама Харольда Маслоу (1908—1970), который разделил потребности на физиологические, потребность в безопасности, причастности, признании и самореализации.

Последующие исследователи усложняли структуру понятия потребностей и способы их классификации. Одной из наиболее часто используемых классификаций является двухфакторная теория Ирвина Фредерика Херцберга (р. 1923), которая формирует две группы потребностей: гигиенические и мотивирующие. В своей концепции Ф. Херцберг использует понятие «фактор», а не «потребность», но более подробное обращение к его исследованию позволяет применять его результаты для изучения потребностей и мотивов. К *гигиеническим факторам* относятся отношения с коллегами, начальством и подчиненными; нравственный климат в организации; вознаграждение (в случае фиксированной зарплаты); способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места. Вторую группу факторов составляют мотиваторы, которые непосредственно вызывают удовлетворенность трудом, высокий уровень мотивации и трудовых достижений. К ним относятся достижение целей, признание, интересное содержание труда, самостоятельность (свой участок работы) и ответственность, профессионально-должностной рост, возможности личностной самореализации. Конечно, грани между отдельными гигиеническими факторами и мотиваторами относительно, подвижны. Так, деньги в форме фиксированной зарплаты относятся к факторам гигиены, в то же время такой мотиватор, как должностной рост, также подразумевает повышение зарплаты. Для того чтобы не появилась неудовлетворенность трудом, достаточно наличия гигиенических факторов в обычном объеме, повышение же производительности труда достигается с помощью его мотивации.

¹ *Здравомыслов А. Г.* Потребности, интересы, ценности. М.: Политиздат, 1986. С. 12.

² *Котлер Ф.* Основы маркетинга. М.: Прогресс, 1991. С. 47.

³ Там же. С. 48.

Классификацию потребностей можно осуществлять на основе определения разных критериев, например, исходя из субъектов потребностей и способов их удовлетворения: индивидуальные, семейные, коллективные, общественные.

Формами проявления потребности являются *ожидания*, конкретизирующие притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Притязания представляют собой привычный для человека уровень удовлетворения потребности. Однако, основываясь примерно на одинаковых притязаниях, ожидания могут существенно различаться. Так, на базе одной и той же потребности возможно формирование различных притязаний и ожиданий. Потребность выражается в объектах, способных удовлетворять нужду тем способом, который присущ культурному укладу данного общества¹.

Мотивация и интерес

Следующая детерминанта мотивации человека — это *интерес*. В «Словаре по этике» говорится, что «в человеческой психике интерес проявляется как побуждение, волевой импульс, направляющий действия человека. Осознанный интерес выступает как мотив, намерение, сознательно поставленная цель»². Интерес — активное отношение субъекта к выбору оптимальных возможностей реализации цели. Он предполагает целеобразование, волю, чувства. Интересы не приобретаются, а развиваются под влиянием внешней среды, а также как отражение развития самой личности.

Существует множество взглядов на интерес. Одни ученые относят его к осознанной потребности, другие — к направленности внимания. Третьи утверждают, что интересы могут вообще не иметь связи с познавательной активностью человека, а способны возникать на основе любой потребности. Так, советский психолог Борис Игнатьевич Додонов (1923—1985) считал, что интерес — особая потребность личности в определенных предметах и видах деятельности как источниках желанных переживаний и средствах достижения желанных целей. В таком понимании отчетливо видна заинтересованность человека не только в получении удовольствия от процесса деятельности, но и в стремлении достигнуть результата. Существует и другая точка зрения, которая восходит к петербургской научной традиции. Как социально-экономическая категория интересы являются объективной характеристикой, которая показывает, что выгодно индивиду или группе людей, а что нет. Людмила Тимофеевна Волчкова (р. 1952), профессор Санкт-Петербургского университета, в данном случае придерживается следующего мнения: «Объективность интереса означает, что положение субъекта порождает определенные потребности и необходимо требует от него определенных действий для их удовлетворения, причем эта необходимость порождается не его сознанием, а условиями его общественного бытия»³.

¹ *Здравомыслов А. Г.* Потребности, интересы, ценности. С. 48.

² Словарь по этике. 5-е изд., доп. М.: Политиздат, 1983. С. 445.

³ *Волчкова Л. Т.* Социология управления как прикладная дисциплина: предмет, история, становление // Социология и общество: тр. Первого Всерос. конгресса. СПб., 2002.

Другими словами, необходимость порождается не сознанием (осознанием), а общественными условиями.

Интересы, как и потребности, в данной трактовке — особый вид общественных отношений. Они не существуют вне носителей. Интерес направлен на объект: материальные и духовные блага, социальные институты, общественные отношения. Потребность направлена на предмет удовлетворения, в то время как интерес — на социальные отношения и институты, от которых зависит производство, распределение, обмен, потребление благ, которые удовлетворяют потребности. Интерес индивида заключается в улучшении его положения, выработке тех действий, которые ему выгодны. Однако человек при определенных условиях и вследствие субъективных причин может и не знать того, в чем состоит его интерес. Он может заблуждаться относительно того, что ему выгодно, а что нет. Осознание интересов есть не что иное, как процесс превращения их в побудительный мотив к действиям в нужном, выгодном для субъекта направлении.

Мотивация и мотив

Для формирования определения мотивации, необходимо рассмотреть понятие *мотива*. Термин происходит от латинского глагола *movere* — двигаться. Мотив — это то, что вызывает определенные действия человека, преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных его потребностей. Александр Петрович Егоршин (р. 1947) дает приведенное ниже определение.

Мотив — «это то, что вызывает определенные действия человека, его внутренние и внешние движущие силы»¹.

Все авторы сходятся в одном: мотив — это побуждение деятельности. Кто-то добавляет, что он порождается определенной потребностью человека и проявляется в осознанной деятельности.

В психологии под термином «мотив» подразумевают самые различные психологические феномены: представления и идеи, чувства и переживания, потребности и влечения, побуждения и склонности, морально-политические установки и помыслы, психические процессы, состояния и свойства личности.

В ряде работ мотив рассматривается только как интеллектуальный продукт мозговой деятельности, как «конструкт мышления», теоретическое построение, а не реально существующий психологический феномен. «Мотивы — это лишь условные, облегчающие понимание вспомогательные конструкты нашего мышления, вставляемые в схему объяснения действия между наблюдаемыми исходными обстоятельствами и последующими актами поведения»².

¹ Егоршин А. П. Управление персоналом. Н. Новгород : НИМБ, 2001. С. 457.

² Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. / под ред. Б. М. Величковского. М. : Педагогика, 1986. С. 163.

Теперь рассмотрим термин «мотивация». Впервые это слово употребил Артур Шопенгауэр (1788—1860) в статье «Четыре принципа достаточной причины»¹. Затем данный термин вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных в следующей трактовке: «...это процесс, определяющий энергетическую сторону и направленность поведения. Этот внутренний процесс направляет поведение человека и определяет тот выбор, который он делает из возможного набора поведенческих альтернатив»².

Общепризнанно и распространено даже среди широких кругов экономистов определение мотивации, которое изложили в своей книге авторы «Основ менеджмента».

Мотивация — «это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации»³.

Более конкретно определена функция мотивации в работе Владимира Игоревича Кнорринга «Теория, практика и искусство управления».

Мотивация — «комплекс мероприятий по стимулированию деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации»⁴.

Существующие на сегодняшний день определения мотивации можно разбить на два направления. Первое рассматривает данный феномен со структурных позиций, как совокупность мотивирующих факторов, т.е. мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности и мировоззрением, убеждениями и т.д. С учетом всех этих факторов происходит принятие решения, формирование поведения. Второе направление рассматривает мотивацию как динамичное образование, как процесс или механизм.

Однако в обоих случаях мотивация выступает как вторичное образование по отношению к мотиву. К тому же мотивация как процесс является средством реализации уже существующих мотивов, т.е. возникает ситуация, позволяющая реализовать уже имеющийся мотив, затем появляется мотивация.

В западной психологической литературе обсуждается вопрос о двух видах мотивации: *экстрисивной* (обусловленной внешними условиями и обстоятельствами) и *интрисивной* (внутренней, связанной с личностными диспозициями, такими как потребности, интересы и т.д.). Среди психологов обсуждается вопрос о том, являются ли потребности как внутренний фактор единственным источником мотивации. Одни ученые отве-

¹ Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов. М. : Флинта ; МПСИ, 2000. С. 235.

² Там же.

³ Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 1998. С. 385.

⁴ Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. М. : НОРМА, 2001. С. 235.

чали положительно, другие — отрицательно. Последние считали, что не все мотивы обусловлены потребностями, но воздействие окружающего мира порождает много мотивов, не связанных с наличными потребностями. Различные воздействия, исходящие от предметов окружающей среды и других людей, вызывают ответные действия человека помимо его потребностей. Это соответствует представлениям о социальной обусловленности поведения человека. Таким образом, мотивация может испытывать сильное давление со стороны и в этом смысле иметь «внешнеорганизованный» характер. Другими словами, говоря об экстринсивной и интринсивной мотивации, подразумеваем внешние и внутренние стимулы, побуждающие мотивацию человека.

Важно запомнить!

Стимулы могут носить лишь внешний характер и влиять на внутреннее побуждение актора. Когда говорят о внешних мотивах и мотивации, имеют в виду либо обстоятельства, либо какие-то внешние факторы, влияющие на принятие решения. В данных случаях более логично говорить о внешнестимулируемой мотивации, имея в виду, что ситуация, обстоятельства приобретают значение для мотивации, только если становятся значимыми для человека. В связи с этим внешние факторы должны трансформироваться во внутренние, чтобы стать мотивирующими.

Мотивация труда

Мотивация трудовой деятельности — совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Приведенное определение, которое содержит четкую увязку процесса трудовой мотивации с достижением определенных целей, встречается наиболее часто.

Мотивация труда — «целенаправленное воздействие на личность в соответствии с ее потребностями, ценностными ориентациями, мотивами»¹.

Данное определение очень близко к понятию «мотивационный менеджмент», что, в свою очередь, является «типом управления, в котором отдается приоритет мотивации поведения, деятельности, отношений над администрированием и жестким контролем».

Важно различать понятия «мотивация» и «стимулирование». Стимулирование — форма проявления целенаправленного воздействия на коллективы людей, общества, сообщества, предусматривающая обеспечение роста эффективности в деятельности системы управления.

¹ Крутица В. В. Менеджмент персонала: организационно-экономические аспекты управления в профессиональном обучении. Н. Новгород : ВГИПА, 2002. С. 213.

Стимулирование труда — это внешнее побуждение, влияющее на поведение человека в сфере труда, своего рода материальная оболочка внутренних побуждений человека.

Мотивация труда — это осознанный, систематический, целенаправленный процесс воздействия на поведение человека, группы, коллектива людей в сфере труда, подкрепление деятельности, основывающийся на потребностях, установках, интересах, ценностях и мотивах людей для согласования и достижения определенных личных, групповых, коллективных целей в сфере трудовой деятельности.

С точки зрения науки социологии труда такое определение объективно отражает сущность мотивации труда, рассмотрев которую в качестве феномена, можно перейти к ее трактовке как социальной проблемы.

Социологическая проблематика мотивации труда

Важно помнить!

Одним из признаков социальной проблемы является наличие оценки каким-либо общественным субъектом существа и меры негативного воздействия социальной среды и ее отдельных компонентов на жизненную ситуацию конкретной группы, общности. Важнейшей составляющей такой оценки является утверждение о нетерпимости определенного положения дел и формулировка требований по их изменению. В социальной проблеме всегда заключено противоречие.

Основными в рамках трудовой деятельности являются следующие противоречия:

- разделение умственного и физического труда;
- дифференциация трудовых затрат и вознаграждения;
- мотивация и демотивация трудовой деятельности;
- внутренние и внешние стимулы к труду;
- материальное и нематериальное стимулирование;
- неудовлетворенность трудом и др.

Наличие данных противоречий свидетельствует о значимости мотивации труда в производственном процессе, а также о неоднозначности существующих закономерностей в обществе, регламентирующих трудовую деятельность людей. Существование же профессионально-трудовых сообществ (профессиональные союзы, ассоциации, комиссии, институты) позволяет говорить о включенности мотивации труда в функционирование, развитие и воспроизводство общества и его индивидов.

Как один из ключевых признаков социальной проблемы в сфере труда может быть обозначен феномен *демотивации труда*, получивший свое развитие в конце XX в. Созидательная трудовая деятельность перестала обеспечивать реализацию всех групп потребностей: физических, социальных, интеллектуальных. Труд стал восприниматься обременительной повинностью, неподкрепленный ценностно-целевым механизмом, в результате чего

резко упала производительность труда и удовлетворенность им. Общество потребления постепенно вытеснило общество труда из ценностных установок людей.

Важно понимать!

Данное положение позволяет расценивать мотивацию труда как один из значимых социально-экономических аспектов жизнедеятельности общества, а противоречия, существующие в рамках данного феномена, — отнести мотивацию труда к одной из социальных проблем современного общества.

9.3. Управленческие и социологические концепции трудовой мотивации

Традиционно в теории трудовой мотивации выделяют концепции содержания мотивации (содержательные), к сторонникам которых относят А. Маслоу, Клейтона Альдерфера (р. 1940), Дэвиса Кларенса Мак-Клелланда (1917–1998), Ф. Херцберга, и теории процесса (процессуальные) Стейси Адамса (р. 1925), Эдвина Локка (р. 1938), Берреса Фредерика Скиннера (1904–1990), Виктора Врума (р. 1932), Лаймана Портера (1913–1990), Эдварда Лоулера (1938). Некоторые ученые, например Дуглас Мак-Грегор (1906–1964) и Уильям Оучи (р. 1943), выделяют теории, в основе которых лежит специфическая картина работника. Однако социологические идеи относительно формирования мотивов трудовой деятельности в обществе сформировались задолго до появления вышеуказанных управленческих концепций и носят фундаментальный характер. В рамках научного метода «от общего к частному» в данном параграфе сначала будут рассмотрены социологические теории мотивации, а затем управленческие концепции.

Трудовая мотивация в теориях социологии

Социологический анализ деятельности восходит к трудам основоположников классической социологии М. Вебера и Э. Дюркгейма. В основе методологии исследования М. Вебером социальных явлений и процессов лежит анализ деятельности отдельных индивидов как «социальных действий», являющихся выражением «человеческой личности, достойно и ответственно избирающей свой жизненный путь», «способом становления и проявления нашей индивидуальности, человеческой свободы»¹.

Смысл явлений задается человеком на основе ценностей, полученных посредством опыта. Ценности ведут к осмыслению, осмысление — к социальному действию. Предметом социологического исследования, таким образом, становится действие, связанное с субъективно подразумеваемым смыслом. Как известно, М. Вебер выделял четыре типа социального действия: целерациональное, ценностно-рациональное, аффективное, тради-

¹ Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб.: Питер, 2001. С. 238–257.

ционное. При этом в качестве идеального типа действия ученый рассматривал целерациональное действие, которое имеет в качестве особенности «рационально поставленную и продуманную цель»¹ и достигается рациональным путем. Профессиональная деятельность индивида, таким образом, только тогда становится социальным целерациональным действием, когда при распоряжении экономическими или символическими ресурсами принимается во внимание другой или другие индивиды и действия осуществляются с ориентацией на этих других.

Применительно к рассматриваемой теме наибольший интерес представляет проведенный М. Вебером в 1908—1910 гг. цикл обследований промышленных рабочих. Программные цели исследования включали в себя изучение влияния крупной промышленности на профессиональную карьеру и образ жизни рабочих, воздействия социальных и этнокультурных характеристик рабочей силы на развитие промышленности. В отчете к исследованию М. Вебер отмечал, что добиться повышения производительности труда и заинтересованности работников возможно, только обеспечив эффективную мотивацию, создав условия целерациональной деятельности, при которой работники не только осознают необходимость своей деятельности, но и ожидают соответствующей реакции со стороны руководства. При этом под мотивом М. Вебер понимал «некое смысловое единство, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия»².

Функциональная теория стратификации, сформулированная Кингсли Дэвисом (1908—1997) и Уилбертом Эллисом Муром (1914—1987), является одной из наиболее известных в рамках концепции структурного функционализма. В центре внимания оказался вопрос о различной степени престижности определенных позиций, а не о том, каким образом индивиды занимают эти позиции.

Учитывая этот подход, формулируется главный вопрос: *как общество мотивирует людей к занятию «правильных» позиции в системе стратификации, что побуждает людей заниматься конкретной деятельностью и обладать конкретным социальным статусом?*

Надлежащее заполнение должностей в обществе проблематично по трем основным причинам. Во-первых, некоторые места привлекательнее прочих. Во-вторых, некоторые должности важнее других для выживания общества. В-третьих, различные социальные позиции требуют разных способностей и талантов. К. Дэвис и У. Мур предполагают, что позиции, высоко котирующиеся в стратификационной системе, менее привлекательны, но более важны для выживания общества и требуют наибольших способностей и таланта. Общество должно дополнять эти места приемлемым вознаграждением, включая большой престиж, высокую заработную плату и досуг, чтобы достаточное количество людей стремились занять их, а индивиды, которые реально их займут, работали усердно. Обратное утверждение под-

¹ Вебер М. Основные социологические понятия // *Его же*. Избр. произведения. М.: Прогресс, 1990. С. 628.

² Вебер М. Хозяйство и общество. URL: <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/5757>.

разумевало, что низшие позиции в системе стратификации более привлекательны, менее значимы и требуют меньше способностей и таланта. Данную концепцию можно применить к мотивации труда работников, выполняющих управленческие функции и непосредственно производственные; другими словами, речь идет об умственном и физическом труде.

С одной стороны, с авторами данной теории можно поспорить. По какой причине труд управленца, выше оплачиваемый, менее трудоемкий с точки зрения приложения физической силы, более престижный в системе общественной стратификации, может быть менее привлекательным для людей? Действительно ли позиция в организационной и общественной иерархии не является актуальным стимулом для большинства населения и не вызывает соответствующей мотивации? Дело в том, что вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать.

Важно запомнить!

В узком смысле слова «мотивированная деятельность» — это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение цели, реализацию интересов. В мотивированной деятельности работник сам определяет меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

Для некоторых управленческая деятельность не является привлекательной по той причине, что она требует более высокого уровня образования, личной инициативы, организаторских способностей, максимальной ответственности и другого, что может выступать в качестве антистимула для многих производственных рабочих, которых больше привлекает выполнение своей конкретной функции, контролируемой непосредственным начальством. В таком контексте можно согласиться с точкой зрения К. Дэвиса и У. Мура.

Однако, с другой стороны, трудно согласиться с тем, что некоторые функциональные позиции различаются по своему общественному значению. Можно ли считать водителей общественного транспорта менее важными для выживания общества, чем известных всему миру модельеров или политиков? Для рядового гражданина с обывательской точки зрения водители, несмотря на более низкую оплату труда и престиж, будут более важными для выживания и функционирования общества, хотя у модельеров и политиков больше денег, власти и престижа.

Важно знать!

Общество не должно предлагать людям высокие места, стимулируя их лишь властью, престижем и доходом, равным образом мотивацией должно быть удовлетворение от качественной работы и возможность приносить пользу другим, т.е. от реализации социальных, общественных функций, которые несет та или иная профессия, должность. Не обладание властными полномочиями как таковыми должно стимулировать людей, а возможность реализовать эти полномочия в интересах тех групп людей, на которых распространяется воздействие властных органов, представителями которых являются управленцы.

Т. Парсонс полагал, что важнейшей отправной точкой изучения любой социальной системы являются категория «действие» и индивид как носитель данного действия, «действующее лицо». Социальная система, таким образом, является системой действия, т.е. мотивированного человеческого поведения, а не простой системой культурных стандартов.

С помощью своей знаменитой схемы AGIL¹ Т. Парсонс рассматривает четыре функции, необходимые для всех систем: адаптацию, целедостижение, интеграцию и латентную функцию. Под функцией он понимает «систему действий, направленных на удовлетворение потребности или потребностей системы»².

В исследовании трудовой мотивации важно проанализировать *функцию целедостижения*, которую выполняет система личности, определяя системные цели и мобилизуя ресурсы для их достижения. Личность определяется как организованная система ориентации и мотивации к действию индивидуального агента. Основным элементом личности является «потребностная диспозиция». Т. Парсонс и Эдвард Шилз (1911—1995) определяли потребностные диспозиции как «важнейшие элементы мотивации к действию»³. Ученые отличали потребностные диспозиции от побуждений, представляющих собой врожденные тенденции — «психологическую энергию», которая делает действие возможным. Потребностные диспозиции суть побуждения, формируемые социальным окружением. Они побуждают агентов к принятию или отрицанию объектов внешней среды или к поиску новых объектов, если доступные недостаточно удовлетворяют потребностным диспозициям. Т. Парсонс различал три основных типа потребностных диспозиций. Первый тип побуждает агентов к поиску любви, одобрения и т.п. Второй — включает усвоенные ценности, склоняющие агентов соблюдать различные культурные нормы. К третьему типу относятся ролевые ожидания, благодаря которым агенты дают и получают адекватные ответы.

Однако Т. Парсонс рисует весьма пассивный образ агента. Получается, что на последнего всегда воздействуют побуждения извне, в которых главенствует культура, либо их формирует комбинация побуждений и культуры (потребностные диспозиции).

Таким образом, в структуре мотивов Т. Парсонса ведущую роль играют потребностные диспозиции, благодаря которым формируются потребности, осознается их актуальность, далее определяется цель, и, соответственно, агент мобилизует ресурсы для ее достижения. Создается непрерывная цепь: *потребностные диспозиции — формирование потребности — определение цели — мобилизация ресурсов для ее достижения*.

Согласно теории Т. Парсонса стимулы всегда должны быть направлены на потребности индивидов, которые отвечают за формирование цели и ее достижение.

¹ Аббревиатура, образованная от английских слов Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latency.

² Рутцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002. С. 118.

³ Parsons T., Shils E. Toward a General Theory of Action. Cambridge; Mass.: Harvard University Press, 1951. P. 113.

Р. Мертон стремился преодолеть ограниченность структурного функционализма и сформировал собственную концепцию изучения деятельности. В ней стандартизированные социальные виды последней являются функциональными для всей социальной системы. Все социальные элементы выполняют определенные функции по поддержанию целостности системы. Одно и то же социальное явление может иметь многочисленные функции, а одна и та же функция — исполняться по-разному. В таком толковании потребности в удовлетворении тех или иных жизненных функций скорее рекомендуют, чем предписывают выполнение той или иной деятельности в рамках социальной роли.

Социальные функции Р. Мертон подразделял на явные и латентные. Явные функции относятся к тем объективным и преднамеренным последствиям социального действия, которые способствуют приспособлению, адаптации индивида или группы; латентные — к непреднамеренным и неосознанным последствиям того же порядка. Это разграничение вводится Р. Мертоном для того, чтобы исключить смешение сознательной мотивации деятельности с ее объективными последствиями. Р. Мертон считал, что мотивы деятельности и ее функции изменяются независимо друг от друга. Применительно к нашей проблеме интересен пример, приводимый Р. Мертоном для обоснования необходимости изучения не только явных, но и латентных функций: социолог исследует, достигает ли новая система оплаты труда на предприятии своих целей — снижения текучести кадров и повышения производительности труда. Р. Мертон считал это важной и сложной задачей, которая, однако, по его мнению, раскрывает лишь явные функции социального действия.

Интересный факт

Открытие латентных функций обогатило структурно-функциональный метод и социологическую теорию в целом.

Современные теории латентных функций

Из современных социологических теорий, анализирующих специфику человеческой деятельности, следует выделить концепции Пьера Бурдьё (1930—2002), Питера Бергера (р. 1929), Томаса Лукмана (р. 1927), Джорджа Хоманса (1910—1989), Энтони Гидденса (р. 1938).

В соответствии с основными положениями феноменологической социологии П. Бергер и Т. Лукман полагают, что при описании общества исследователю необходимо исходить из анализа повседневной жизни индивидов и того смысла, который они вкладывают в те или иные действия. Люди воспринимают свою повседневную жизнь в зависимости от степени пространственной и временной приближенности или удаленности. При этом ближайшей зоной повседневной жизни является та, которая непосредственно доступна для физических манипуляций. По мнению П. Бергера и Т. Лукмана, такой зоной является мир, в котором человек работает, осуществляет свою профессиональную деятельность: «В этом мире труда... сознание руководствуется прагматическим мотивом, то есть внимание к этому миру

определяется главным образом тем, что человек делает, делал или собирается делать»¹. Таким образом, наибольшую заинтересованность индивид проявляет в ряде объектов, вовлеченных в зону его непосредственной деятельности. Так, в формировании профессиональной карьеры каждый человек исходит из следующего принципа: «У меня есть лишь определенное количество времени, отпущенное мне для реализации моих проектов, и знание этого влияет на мое отношение к этим проектам»². В связи с тем, что индивид — биологическое существо (смертное), указанная темпоральность социальной реальности принудительна (налагает определенную последовательность действий индивида).

Сходны в определенных положениях с концепцией П. Бергера и Т. Лукмана взгляды П. Бурдьё, который полагал следующее: социология должна исходить из того, что «человеческие существа являются в одно и то же время биологическими индивидами и социальными агентами, конструированными как таковые в отношении и через отношение с социальным пространством»³. С этой точки зрения любая профессиональная деятельность может рассматриваться как социально сконструированная.

Важной составляющей процесса профессиональной деятельности П. Бурдьё считал эффект диалектики в отношениях между наклонностями индивидов и требованиями, предъявляемыми к исполнению той или иной должности. Так же необходимо учитывать и такой фактор, как «инвестирование в сам труд», заключающийся в том, что сама трудовая деятельность приносит индивиду специфическую прибыль, не сводимую к денежной прибыли. «Этот “интерес” к труду, — писал П. Бурдьё, — который частично создает “интерес” к факту трудиться и который является отчасти следствием иллюзии, присущей участию в определенном поле, способствует тому, что труд, несмотря на эксплуатацию, становится приемлемым для рабочего»⁴. Такое инвестирование в труд может способствовать возникновению и самоэксплуатации.

Теория обмена Дж. Хоманса «рассматривает социальное поведение как обмен деятельностью, осязаемый или неосязаемый, приводящий к большему или меньшему вознаграждению и издержкам, в котором участвуют, по крайней мере, два человека»⁵. Социальное поведение представляет собой обмен ценностями, как материальными, так и нематериальными, например, знаками одобрения или престижа. Люди, которые многое дают другим, стараются получить многое и от них, и люди, которые получают многое от других, испытывают с их стороны воздействие, направленное на то, чтобы последние могли получить многое от первых. Такой процесс оказания влияния имеет тенденцию к обеспечению равновесия или баланса между обменами.

¹ Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1993. С. 127.

² Там же. С. 133.

³ Бурдьё П. Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993. С. 35.

⁴ Там же. С. 289.

⁵ Homans G. Social Behavior: Its Elementary Forms. N. Y.: Harcourt : Brace and World, Inc., 1961. P. 13.

Дж. Хоманс утверждает, что любое действие мотивировано надеждой на вознаграждение. Ученый, в частности, объяснял появление станка с механическим приводом в текстильной промышленности и свершившийся промышленный переворот на основе психологического принципа, гласящего, что люди поступают таким образом, чтобы увеличить свое возможное вознаграждение. Теория Дж. Хоманса опирается на ряд постулатов: постулат успеха, постулат стимула, постулат ценности, постулат лишения-пресыщения, постулат агрессии-одобрения, постулат рациональности.

Постулат успеха — «чем чаще какое-либо действие приводит к получению вознаграждения, тем более вероятно, что человек вновь поступит так же»¹.

Постулат стимула — «если в прошлом какой-либо стимул был связан с вознаграждением за определенные действия, вероятность того, что человек в будущем вновь воспроизведет такое же действие, выше, если новые стимулы похожи на прошлые»². Действующий субъект способен стать весьма восприимчивым к наличию стимулов, особенно обладающих для него большой ценностью. Актер может реагировать и на обманчивые стимулы, по крайней мере до тех пор, пока серия неудач не вызовет необходимость скорректировать ситуацию. На эти процессы влияет в первую очередь внимательное отношение индивида к стимулам.

Постулат ценности — «чем большую ценность представляет для человека результат его действия, тем выше вероятность того, что он так поступит». Данный постулат обращается к иерархии ценностей каждого отдельного человека: что-то для него является более ценным, что-то менее ценным. При этом, как уже отмечалось выше, ценности могут носить как материальный, так и совершенно альтруистический характер. Ценность каждого действия определяется вознаграждением или наказанием, которое оно приносит. Чем выше вознаграждение, тем, соответственно, ценнее результат действия и тем вероятнее повторение последнего. Что касается наказания, то Дж. Хоманс настаивает на его неэффективности, так как человек может реагировать на наказание нежелательным образом.

Постулат лишения-пресыщения — «чем чаще человек получал определенное вознаграждение, тем меньшую ценность для него будет представлять каждая последующая единица такого вознаграждения». Яркой иллюстрацией данного постулата может послужить закон Германа Генриха Госсена (1810—1858), или закон убывающей полезности. Г. Госсен обратил внимание на то, что полезность зависит не только от потребительских свойств блага, но и от процесса его потребления. Смысл первого закона Госсена выражается в двух положениях, сформулированных автором: «В одном непрерывном акте потребления полезность последующей единицы потребляемого блага убывает; при повторном акте потребления полезность каждой единицы блага уменьшается по сравнению с ее полезностью при первоначальном потреблении»³. В этом смысле Дж. Хоманс

¹ Homans G. Social Behavior: Its Elementary Forms. P. 23.

² Ibid.

³ URL: <http://50.economicus.ru>.

очень близок к экономистам, которые описывали правила рационального поведения субъекта, стремящегося извлечь максимум полезности из своей хозяйственной деятельности.

Постулат агрессии-одобрения — «если человек не получает ожидаемое вознаграждение, это приводит к гневу, и наоборот».

Постулат рациональности — «выбирая между альтернативными действиями, человек выберет то, которое обеспечит наивысшее значение величины, получаемой при умножении ценности результата на вероятность его достижения». Данный постулат также близок к постулату экономистов о максимизации полезности. В общем виде социальное взаимодействие — сложная система обменов, обусловленных способами уравнивания вознаграждений и затрат. Если предполагаемые затраты выше ожидаемого вознаграждения, люди вряд ли начнут взаимодействовать, когда их к этому не принуждают. Теория обмена Дж. Хоманса объясняет социальное взаимодействие на основе свободного выбора.

Теория структуризации Э. Гидденса может служить объективным обоснованием того, что проблема мотивации является не только социально значимой, но и включена в процесс воспроизводства общества и его структур.

Согласно теории Э. Гидденса, социальные действия людей цикличны, подобно некоторым самовоспроизводящимся природным явлениям. Это означает, что такие действия не создаются социальными акторами, а лишь постоянно воспроизводятся ими, причем теми же самыми способами, посредством которых люди реализуют себя как акторы. Первична не деятельность, а условия, в которых она возможна. Такие условия моделируются посредством рефлексивности, однако последняя может иметь место лишь в условиях непрерывности и последовательности социальных практик. Такие условия и позволяют воспринимать данные практики «тождественными» друг другу во времени и пространстве. Для Э. Гидденса человек — это субъект, способный воспроизводить те или иные действия, учитывая причины, цели, потребности. С точки зрения теории мотивации можно сказать, что рефлексивность — это своего рода реакция на мотивы, которые являются движущей силой для актора. Как только индивид осознает зависимость между мотивом и действием, последнее для него становится рутинным, привычным, практически самовоспроизводящимся. Рефлексивность основана на непрерывном мониторинге деятельности, осуществляемом самими индивидами и окружающими их людьми, т.е. на выяснении мотивов, которые лежат в основе этой деятельности.

Э. Гидденс подразумевает, что мотивы не относятся к бессознательному. Они не просто являются побудительной причиной действий индивидов, но и могут объединять на осознанном уровне группы, коллективы, общности людей. При этом мотивация не связана напрямую со связностью и последовательностью действий. По Э. Гидденсу, мотивы имеют прямое отношение к действию только в относительно необычных и нестандартных условиях, в ситуациях, которые некоторым образом нарушают привычный (рутинный) ход событий. Главным образом они представляют собой всеобъемлющие планы или программы — «проекты» (терминология

А. Шюца), в рамках которых разыгрываются конкретные поведенческие сценарии. Таким образом, мотивы включаются в деятельность тогда, когда необходимо согласованное взаимодействие субъектов в обществе, основанное на виртуальном моделировании текущих социальных процессов и их преобразовании на основе теоретических и эмпирических знаний.

Э. Гидденс обращается к мотивам, связывая их непосредственно с интенциональностью действия. Возникает тройственная связь потребностей, мотивов и действий. Потребности порождают мотивы, которые в свою очередь порождают действия, отдаленные во времени и пространстве, т.е. запланированные действия, которые актер предварительно моделирует в своем сознании.

Важно запомнить!

Теория структуризации дополняет и обогащает научные представления о мотивации деятельности и мотивации труда, придавая ей социальное значение, которое не ограничивается личностными характеристиками актора или его психоэмоциональными особенностями, а определяется местом в общественном воспроизводстве.

Итак, обобщая социологические теории, рассмотренные в данном параграфе, нельзя не отметить тот факт, что авторы уделяют большое внимание социальной среде, в которой развиваются различные отношения между субъектами, в том числе и производственные. Социологи отводят определенное место мотивации трудовой деятельности, сосредоточивая стимулы во внешней социальной среде акторов, которая воздействует на их внутренние мотивы, формируя иерархию ценностей и интересов. На сегодняшний день проблема трудовой мотивации сформировала собственную теоретическую базу и носит характер междисциплинарной, определяя основы для профессиональной трудовой, управленческой и научной деятельности. Опираясь на достижения социологических теорий относительно социальной значимости феномена трудовой мотивации, управленческие концепции ставят задачу выяснить, что же движет людьми при выполнении ими определенной деятельности, ведь зная эти побудительные причины, можно воздействовать на них и, таким образом, достигать цели с наибольшим удовлетворением для сотрудников и эффективностью для организации.

Содержательные теории мотивации труда

Первоначально содержательные теории основывались на идентификации и классификации внутренних побуждений, заставляющих действовать человека так, а не иначе. Основоположником развития содержательных теорий мотивации можно считать А. Маслоу, который разработал *иерархическую модель потребностей*. Продолжателями его идей стали К. Альдерфер, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клелланд, характеристика подходов которых представлена ниже.

Согласно модели А. Маслоу, между всеми группами потребностей существует иерархия, определенное соотношение, которое можно изобразить в виде пирамиды (рис. 9.1).



Рис. 9.1. Иерархическая модель потребностей А. Маслоу

Важно помнить!

Для исследования проблемы мотивации труда важно помнить, что неудовлетворенные низшие потребности (физиологические, безопасности и т.д.) имеют приоритет в поведении людей. Более высокие потребности актуализируются, становятся главными и определяют поведение работника лишь после того, как удовлетворяются низшие потребности. Удовлетворенность работника достигается тогда, когда степень насыщения потребности соответствует его ожиданиям. В противном случае наступает чувство неудовлетворенности, которое блокирует актуализацию более высоких потребностей.

Теория мотивации К. Альдерфера (ERG-теория)

К. Альдерфер несколько переработал иерархию потребностей А. Маслоу, предложив выделить три основные группы потребностей.

1. Экзистенциальные (*Existence*).
2. Социальные (*Relatedness*).
3. Развития (*Growth*).

Экзистенциальные потребности связаны с удовлетворением базовых потребностей, социальные — с желанием устанавливать и поддерживать значимые межличностные связи. Потребности развития — это стремление к совершенствованию и росту личности. К. Альдерфер, в отличие от А. Маслоу, отрицал иерархическое строение потребностей и необходимость их строго последовательного удовлетворения. Так, человек может, например, стремиться к развитию, даже если его экзистенциальные или социальные потребности не удовлетворены. Также индивид может иметь

одновременно несколько доминирующих потребностей. По А. Маслоу, удовлетворение потребностей идет снизу вверх, у К. Альдерфера же «переключение» потребностей идет не только снизу вверх, но и в обратном направлении. Процесс движения вверх по уровням потребностей К. Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз — процессом фрустрации.

В целом ERG-теория в большей мере учитывает разнообразие индивидуальных характеристик работников. Различия в образовании, воспитании, культурных корнях — все это может оказывать влияние на приоритетность той или иной группы потребностей. Однако ее можно рассматривать как развитие идей А. Маслоу.

Двухфакторная модель мотивации Ф. Херцберга

Если А. Маслоу и К. Альдерфер рассматривали непосредственно потребности, которые лежат в основе мотивации, и то, в каком порядке они удовлетворяются, Ф. Херцберг, развивая идеи А. Маслоу, выявлял факторы, которые оказывают мотивирующее или демотивирующее воздействие на поведение человека в сфере производства.

В соответствии с теорией Ф. Херцберга выделяются две группы факторов, побуждающих работников к активной трудовой деятельности: *гигиенические* (внешние) и *мотивационные* (внутренние). Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа, а мотивирующие — с самим характером и сущностью работы. Сопоставляя теории А. Маслоу и Ф. Херцберга, можно увидеть, что у них много общего. Гигиенические факторы в концепции Ф. Херцберга соответствуют первичным и социальным потребностям в теории А. Маслоу. В отличие от А. Маслоу, Ф. Херцберг считает, что работник обращает внимание на гигиенические факторы лишь тогда, когда считает их реализацию неадекватной или несправедливой. Данные факторы влияют только на неудовлетворенность работой. По мнению Ф. Херцберга, процессы обретения удовлетворенности и нарастания неудовлетворенности, с точки зрения обуславливающих их факторов, являются двумя различными процессами. Факторы, повышающие удовлетворенность трудом, в приведенной концепции именуется мотивационными, а снижающие неудовлетворенность трудом — гигиеническими. Отсутствие или неадекватность мотивационных факторов не приводит к неудовлетворенности трудом. Обеспеченность же их в полной мере вызывает удовлетворенность работой и мотивирует работников на повышение эффективности труда.

Практическая значимость теории Ф. Херцберга заключается в том, что выбор тех или иных факторов влияет на удовлетворенность персонала своим трудом. Чтобы результативно применять модель Ф. Херцберга, нужно проранжировать гигиенические и мотивирующие факторы и предложить сотрудникам самим выбрать наиболее значимые, в зависимости от их мотивационных установок и потребностей. Внедрение мотивирующих факторов способно активизировать максимально возможное участие персонала в делах предприятия: от принятия самостоятельных и ответ-

ственных решений на своем рабочем месте до соучастия в инновационных программах компании.

Ф. Херцберг прибегает к двум ветхозаветным образам — Адама и Авраама — и утверждает, что они являются двумя различными типами желаний. Адам представляет гигиенические факторы мотивационно-гигиенической теории. В противоположность ему Авраам соответствует человеческому желанию «определять, открывать, достигать, реализовывать, развиваться и обогащать свое существование»¹. Значит, Авраам ассоциируется с мотивационным аспектом мотивационно-гигиенической теории. Согласно Ф. Херцбергу, Адам и Авраам (гигиена и мотиваторы) являются двумя основными независимыми составляющими человеческого естества.

Будучи уверенным в универсальности своей мотивационно-гигиенической теории, Ф. Херцберг утверждал, что дихотомия Адам (гигиенический фактор) / Авраам (мотивационный фактор) присутствует в каждом. При этом ученый несколько смягчает эту излишне прямолинейную позицию, допуская, что индивиды могут иметь предрасположенность или склонность «нацеленного на гигиену» или «нацеленного на мотивацию». Так, например, если индивид, тяготеющий «к гигиене», «будет мотивирован условиями труда», то нацеленный на мотивацию «будет мотивирован сущностью задания». Подобным же образом искатель гигиены «не получит особого удовлетворения от совершенной им работы», в то время как для искателя мотивации она будет «основным источником удовлетворения». Нацеленным на гигиену, согласно Ф. Херцбергу, владеет присущее животным стремление к безопасности, ассоциируемое с Адамом и имеющее достаточно негативную суть. Такие люди будут относиться к категории работников, названной Ф. Тейлором «притворщиками». Хотя нацеленные на гигиену могут справляться со своими обязанностями, по мнению Ф. Херцберга, на них никоим образом нельзя полагаться в сложных ситуациях. Исследователь пишет: «Я считаю, что нацеленные на гигиену подведут компанию в тот самый момент, когда она более всего будет нуждаться в их дарованиях. Они могут быть мотивированы лишь на время при условии получения ими некоего внешнего вознаграждения. В экстренных ситуациях, когда организации становится, что называется, не до гигиены, они могут не справиться со своей работой»². Нацеленный на гигиену человек, занимающий руководящий пост, может нанести страшный удар будущему организации.

Практический вывод из теории мотивации Ф. Херцберга сводится к следующему: для того, чтобы добиться мотивации, руководитель должен обеспечить наличие не только гигиенических, но и мотивирующих факторов. Специфический социальный смысл данной концепции проявляется в констатации неоднородности функционального эффекта от действия факторов, которые традиционно рассматриваются и используются руководителями как равноправные стимулы для подчиненных.

¹ Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. С. 238—257.

² Там же.

Теория мотивации Д. Мак-Клелланда

В соответствии с теорией Д. Мак-Клелланда о приобретенных потребностях определены типы человеческих потребностей формируются в течение жизни индивида. Выделяют следующие типы потребностей.

1. *Потребность достижения* — желание решить некие сложные задачи, достичь большого успеха, превзойти других людей.

2. *Потребность присоединения* — желание налаживания тесных личных взаимоотношений, стремление к недопущению конфликтов.

3. *Потребность власти* — желание влиять на других людей, осуществлять контроль над их действиями, нести за них ответственность.

Существует гипотеза, что потребность достижения возникает посредством научения и развивается в детстве. Согласно теории Д. Мак-Клелланда люди, у которых есть потребность в достижениях, работают усерднее, чем не имеющие такой потребности. Однако это мотивирующее стремление к достижениям уравновешивается желанием избежать неудачи, поэтому поведение работника может быть ориентировано на достижение целей средней трудности. Особенностью теории мотивации труда, основанной на оценке потребности в достижениях, является гипотеза о том, что у людей с низким уровнем этой потребности ее можно развить путем обучения.

Важно запомнить!

Изложенные подходы позволяют сделать вывод о том, что отсутствует какое-либо канонизированное учение, четко объясняющее, что лежит в основе мотивации человека и чем определяется мотивация. Характерной особенностью содержательных теорий является то, что основное внимание они уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации: изучают потребности и дают их классификацию. Однако сделать выводы о том, какова должна быть система мотивации труда персонала в организации, с помощью этих теорий не представляется возможным. Более того, их можно назвать лишь развитием, уточнением теории А. Маслоу.

Процессуальные теории мотивации основываются на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и процессов познания. Рассмотрим теорию ожиданий В. Врума, целевую теорию Э. Локка и теорию подкрепления Б. Скиннера.

Теория ожиданий В. Врума

Теория В. Врума базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным условием мотивации к достижению определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения приведет к удовлетворению потребности.

Ключевые понятия теории представлены ниже.

Результат — это любое связанное с потребностью следствие поведения (например, заработная плата, продвижение по службе и т.д.).

Валентность — это сила предпочтения индивида в отношении данного результата.

Ожидание — это субъективно оцениваемая вероятность получения результата в случае выбора данной поведенческой альтернативы.

Ожидания могут быть двух типов:

1) ожидания в отношении взаимосвязи между усилиями индивида и непосредственно полученным результатом труда (исполнением);

2) ожидания вероятностной взаимосвязи или корреляции между двумя следствиями, например, исполнением и вознаграждением; следствие, которое, как ожидается, может повлечь за собой другие следствия, называют результатом первого уровня, а обусловленные им следствия — результатами второго уровня; это ожидание называют инструментальностью; привлекательность поведения зависит от ожиданий и валентности результатов, связываемых с данной альтернативой.

Характеризуя теорию ожиданий В. Врума, можно сделать следующий вывод: ее ценность состоит в доказательстве того, что в процессе формирования мотивов работники не только соотносят цели организации и индивидуальные задания со своими потребностями, определяют их личную привлекательность, но и оценивают средства, инструменты, а также вероятность достижения этих целей. Поскольку разные люди обладают различными потребностями, конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Следовательно, руководство организации должно сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие.

Соотнесение целей организации с ожиданиями работника роднит теорию В. Врума с теорией мотивации Э. Локка.

Целевая теория мотивации Э. Локка

Намерение индивида работать для достижения цели является важным источником его трудовой мотивации. Цели опосредуют то влияние, которое оказывают на поведение задачи, мотивы, стиль руководства и четкая обратная связь с результатами деятельности. Конкретные, ясные цели значительно улучшают качество деятельности, становясь ее внутренними мотивами. Теория Э. Локка внесла большой вклад в осмысление поведения работников и явилась подтверждением оригинального подхода в менеджменте — «управления по целям». Однако у этой теории есть и недостаток — сложность практического применения основного постулата о постановке целей в диапазоне от среднего до высокого. Кроме того, данная концепция объясняет один аспект мотивационного процесса, игнорируя другие, нередко более важные аспекты.

Критерием достижения цели для человека служит результат деятельности, который сравнивается индивидом на основе сопоставления вложенных усилий и достижений. Таким образом, возникает трехуровневая система деятельности: «цель — средства — результат». Стейси Адамс концентрирует свое внимание на соотношении этих компонентов мотивации деятельности.

Теория справедливости С. Адамса

Как считает С. Адамс, люди сравнивают соотношение между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (свои результаты), и затраченными на это усилиями (свои вложения) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, статус и должностной уровень. Наиболее значимыми вложениями являются умения, зна-

ния, опыт, образование и др. Процесс сравнения выглядит примерно так: собственные результаты «взвешиваются» с результатами других, так же, как собственные вложения ориентируются на вложения других. Если сотрудник обнаруживает знак равенства, то имеет место справедливость, и теория предсказывает, что этот человек будет продолжать вкладывать в работу столько же усилий и выполнять ее на том же уровне. Если же эти два отношения оказываются неравными, то допущена несправедливость. С. Адамс считает, что при неравенстве указанных отношений — в пользу любого из индивидов — человек изменит количество прилагаемых им усилий.

Не все люди включают в процесс сравнения других сотрудников той же организации. Некоторые сравнивают себя с членами профессиональной группы, со своими представлениями о стандарте в данной отрасли или даже с друзьями, которые занимаются совсем другой работой.

Равенство вознаграждения оценивается по соотношению «входа» и «выхода». Выход — это зарплата, признание. Вход — образование, опыт, усилия, способности. Индивидуальное соотношение входа и выхода сравнивается с аналогичными пропорциями других членов рабочей группы или неким средним по группе. Ощущение справедливости возникает, когда соотношение своего входа и выхода примерно равно пропорции выходов и входов коллег.

Согласно теории справедливости если человек воспринимает соотношение между своими и чужими результатами и вложениями как дисбалансное, он попытается восстановить баланс.

Важно запомнить!

К наиболее распространенным способам устранения неравенства относят следующие:

1. *Изменение входа.* Человек может уменьшить прилагаемые в процессе труда усилия, а если работник считает, что ему переплачивают, он может повысить интенсивность труда.

2. *Изменение представлений.* В том случае, когда индивиду не удастся воздействовать на вход или выход, возможна корректировка его представлений о справедливости. Он может искусственно завязать статус своей работы или как-то повлиять на представления других людей о своем заработке.

3. *Уход с работы.* Если человек чувствует, что к нему относятся несправедливо, он может принять решение об уходе с работы.

Анализируя данную теорию, можно сказать, что она представляет собой оригинальный взгляд на мотивацию человека в процессе трудовой деятельности.

Мотивационная теория подкрепления Б. Скиннера

Подход к исследованию мотивации с точки зрения подкрепления не разрабатывался как теория мотивации труда. Фактически это не теория, а набор принципов, связывающих поведение с его последствиями. Указанные принципы были выведены из данных о поведении, накопленных в ходе лабораторных исследований процесса научения. Как подход к изучению

мотивации труда модель подкрепления получена путем экстраполяции этих принципов на трудовое поведение людей.

Важно знать!

Первостепенным значением обладают три принципа:

1. Люди продолжают совершать поступки, последствия которых вознаграждаются.
2. Люди избегают поступков, последствия которых наказуемы.
3. Люди постепенно перестают совершать поступки, последствия которых не вознаграждаются и не наказываются.

В применении к мотивации труда принципы подкрепления означают, что трудовые усилия являются прямой функцией того, насколько сформирована и усилена связь между трудовым поведением и вознаграждением. Если усердная работа и поведение, соответствующие ожиданиям, вознаграждаются в большей степени, чем наказываются или игнорируются, то человек продолжит такое поведение. В то же время, если результаты трудовых усилий каким-то образом приносят человеку наказание, то эти усилия будут уменьшены. Трудовые усилия также будут уменьшены, но постепенно, если окажется, что они не вознаграждаются и не наказываются.

Б. Скиннер обнаружил, что влияние подкрепления зависит от интенсивности и временных характеристик, получивших название «схемы подкрепления». Было предложено несколько схем подкрепления. При *непрерывной схеме* подкрепление происходит после каждой желательной реакции. При *пропорциональной схеме* подкрепление осуществляется каждый раз после демонстрации индивидом определенного количества желательных реакций, а при *пропорционально-временной схеме* — каждый раз по истечении определенного количества времени, в течение которого индивид демонстрирует желательное поведение. При *случайной схеме* подкрепления желательное поведение подкрепляется время от времени без упорядоченности.

Теория Б. Скиннера имеет важное преимущество: она проста и удобна для практического использования. Вместе с тем ее упрощенность играет и отрицательную роль: она игнорирует индивидуальные особенности людей, влияние коллектива и ситуации.

Итак, изученные процессуальные теории, так же, как и содержательные, не могут дать ответ на проблему построения организационной системы, но по другой причине. Они затрагивают только отдельные аспекты поведения человека в процессе трудовой деятельности и не дают комплексного представления о мотивации. Следует сказать также о том, что друг без друга содержательные и процессуальные теории не могут быть реализованы. Каждая из концепций вносит свои элементы, раскрывает, объясняет их для создания комплексной системы мотивации.

9.4. Теория «гуманизации труда»

Современные тенденции трансформации экономики и общества актуализируют социальные аспекты их воспроизводства, о чем свидетельствует большое количество публикаций в научных изданиях, средствах массовой

информации, правительственных источниках, где на повестку дня ставятся вопросы о морально-этических нормах ведения бизнеса, доверии, справедливости, социальном партнерстве. Все эти идеи признают человека центром и целью социально-экономического развития.

Формирование подходов

На протяжении последних 50 лет наблюдается очеловечивание экономики и производства, вызванное несколькими причинами. С одной стороны, это производственно-технологический процесс, требующий от работника внедрения высокоэффективных инноваций как для модернизации самого процесса производства, так и совершенствования продукта. В эпоху развития информационной экономики происходит переход от традиционных форм занятости, свойственных индустриальному труду к нестандартным, ориентированным на каждого отдельного человека. С другой стороны, удовлетворение базовых потребностей работников приводит к формированию нужды в реализации творческого труда, повышенному вниманию к его условиям и нематериальным факторам трудовой деятельности. Предпринимательский труд, основанный на личных интересах, инициативах и способностях, также развивает новые формы труда и способы его реализации. Иными словами, наблюдается процесс *гуманизации труда*, основанный на создании и соблюдении «человеческих» условий труда, а также на развитии и реализации внутреннего потенциала работника, содержательном развитии труда при сокращении рабочего времени. Развитие этого процесса носит эволюционный характер.

Ко второй половине XX в. в сфере труда сложился ряд теорий и концепций, направленных на улучшение положения работника в процессе трудовой деятельности. К ним можно отнести вышеописанные управленческие теории мотивации, направленные на повышение заинтересованности и удовлетворенности работника в сфере труда. Кроме того, с 1960-х гг. получили популярность теории «человеческого капитала», «гуманизации труда», «производственной или рабочей демократии» и др.

Рассматривая истоки формирования и развития идей гуманизации труда, необходимо отметить, что одной из ее отправных точек является марксистская теория, которая актуализировала эксплуататорский характер содержания (условий) присвоения трудовой деятельности. Именно в этой теории впервые было обосновано разделение факторов производства на личные и вещественные, а также выделена в качестве основной социально-экономической категории «рабочая сила».

К. Маркс утверждал, что производственные отношения не могут быть равными в условиях господства частной собственности на средства производства, в связи с чем работники всегда будут испытывать несправедливость в распределении результатов труда. Как бы человек ни работал, вознаграждением за труд будет только заработная плата как эквивалент затрат рабочей силы. Профессор В. Я. Ельмеев в своих трудах также настаивает на несправедливом обмене труда на заработную плату в условиях капиталистического способа производства, обосновывая эксплуататорский характер таких отношений: «Отчужденные от труда его средства и продукт

приобретают по отношению к работнику характер некой внешней, господствующей над ним силы, его собственные творения становятся чужими, поскольку за ними стоит эксплуатирующий его труд капитал»¹.

Доктрина человеческого капитала

Рассмотрением способностей человека к труду занимался Теодор Шульц (1902—1998) и его последователи, разработавшие концепцию человеческого капитала. Хотя основы теории человеческого капитала были заложены еще У. Петти и А. Смитом, ключевая роль в ее создании принадлежит Нобелевскому лауреату Г. Беккеру, под влиянием публикаций которого термин «человеческий капитал» стал широко использоваться.

Согласно данной теории, качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как ресурс, который может стать источником дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны.

Важно запомнить!

Г. Беккер человеческим капиталом называет некий комплекс приобретенных и унаследованных качеств, который включает в себя образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье и другие компоненты².

Большое влияние на развитие Г. Беккером теории человеческого капитала оказал Милтон Фридман (1912—2006), который отмечал значимость накопления такого капитала в процессе возрастания знания и квалификации, а также посредством улучшения здоровья и увеличения продолжительности жизни работников³.

Человеческий капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы, т.е. в процессе общей подготовки, в результате которой накапливается общий человеческий капитал, и специфической подготовки, которая способствует накоплению специфического человеческого капитала.

Затраты времени, усилий, оборудования, материалов и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки, рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал⁴. Такие инвестиции будут экономически целесообразными, только если они принесут отдачу, окупятся, т.е. если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат более высокий уровень доходов для организации, осуществлявшей подобные инвестиции, что должно повлечь за собой также повышение заработной платы работника. Суть инвестиций

¹ Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2007. С. 294.

² Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 2 ed. N. Y. : Columbia University Press for NBER, 1975.

³ Theoretical Analysis // The Journal of Political Economy. 1962. № 5. P. 45.

⁴ Фридман М., Фридман Р. Свобода выбирать: наша позиция. М. : Новое издательство, 2007. С. 35.

в человеческий капитал в полной мере отражает определение, которое дали Кэмпбелл Макконнелл и Стэнли Брю (р. 1945).

Инвестиции в человеческий капитал — «это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и, тем самым, производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем»¹.

Таким образом, свое конечное выражение человеческий капитал находит в той сумме дохода, который он приносит в результате инвестиций.

Основным выводом, к которому пришел Г. Беккер, а впоследствии и многие другие экономисты, стало осознание того, что анализ человеческого капитала помогает понять многие закономерности на рынке труда и в экономике в целом². Рассмотрение Т. Шульцем, Г. Беккером и их последователями труда в первую очередь как объекта для инвестиций и ресурса, приносящего доход, критиковалось некоторыми исследователями — экономистами и социологами, занимающими жесткую морально-этическую позицию. Это вполне объяснимо, поскольку, хотя рабочая сила действительно продается и покупается на рынке труда, которому присущи многие черты товарных рынков, труд — это специфический товар. Так, Карл Поланьи (1886—1964) называл его *фиктивным товаром*³ или «как бы товаром», ведь труд как товар не создан в конечном итоге для того, чтобы быть проданным, поскольку его субъектом является человек. Данная точка зрения, безусловно, является обоснованной и имеющей право на существование, а ее положения будут правильными учитывать в процессе управления трудовыми ресурсами. Однако с экономической точки зрения анализ труда как ресурса, приносящего доход, вполне оправдан необходимостью решения проблемы достижения максимальной эффективности деятельности организации.

Доктрина человеческих отношений

Достижения школы человеческих отношений, представителями которой являются Мэри Паркер Фоллет (1868—1933), Э. Мэйо, Фриц Джулес Ротлисбергер (1898—1974), внесли свой весомый вклад в формирование теории гуманизации труда. Исследование труда рабочих в прядильном цеху на текстильной фабрике, расположенной недалеко от Филадельфии, проведенное под руководством Э. Мэйо в 1923—1924 гг., продемонстрировало важность хороших условий труда для повышения его производительности,

¹ Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход : избранные труды по экономической теории. М. : ГУ-ВШЭ, 2003. С. 52.

² Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. М. : ИНФРА-М, 2007. С. 756.

³ Becker G. Nobel lecture: The economic way of looking at behavior // The Journal of Political Economy. 1993. № 3. P. 385.

а также зависимость экономических показателей от социально-психологического климата в рабочем коллективе.

Интересный факт

В 1923 г. рабочая группа представителей Гарвардского университета под руководством Э. Мэйо приступила к исследованию причин высокой текучести рабочей силы (250%) в прядильном цеху на текстильной фабрике, расположенной недалеко от Филадельфии. Первое, что обнаружили ученые, — проблемы со здоровьем рабочих, подавляющее большинство которых страдало от болезней конечностей, невритов в различных областях рук, плеч или ног. Было также отмечено пессимистичное отношение штопальщиков к характеру своей работы, при этом каждый работал сам по себе, не вступая в контакт с соседом по цеху. Все рабочие, независимо от возраста, жаловались на усталость и апатию в конце трудового дня, что в совокупности приводило к увольнению. Удивительным фактом при этом был высокий уровень лояльности к директору фабрики и предприятию в целом.

В процессе исследования учеными были внедрены четыре перерыва на отдых в течение рабочего дня: два 10-минутных перерыва в первой половине дня и два 10-минутных перерыва в послеобеденное время. Результативность этого нововведения проявилась в снижении показателей текучести, росте производительности труда и улучшении психического и физического состояния рабочих. Новые условия труда способствовали повышению эффективности системы материального стимулирования, предполагающей получение премиальных при определенных показателях прироста производительности труда, чего раньше никогда не наблюдалось. Более того, ход эксперимента был воспринят рабочими не только и не столько как экономически целесообразный процесс в интересах работодателя, желающего сократить издержки, связанные с текучестью кадров. Работники видели со стороны администрации заботу о подчиненных и умение принимать решения в их пользу. Исследователи также сделали вывод о том, что «рабочим важен сам факт наличия отдыха, а не то, сколько времени реально они отдыхают». Более того, им нужен систематический отдых». В результате исследования на рабочих было обращено искреннее внимание со стороны руководства фабрики. Кроме того, исследователи обнаружили, что эксперимент способствовал превращению совокупности разрозненных индивидов в трудовой коллектив. Рабочие стали взаимодействовать друг с другом в цехе. Они начали чувствовать ответственность перед директором.

Движение за человеческие отношения зародилось в ответ на неспособность экономистов в полной мере познать человеческий фактор как основной элемент эффективности организации. Таким образом, отличительной чертой теорий в рамках школы человеческих отношений стал перенос внимания в управлении на человека, новая доктрина рассматривала управление прежде всего как управление людьми. Теория человеческих отношений, во многом благодаря своим экспериментальным основам, позволила подойти к осознанию того, что проблемы производства должны рассматриваться с позиции человеческих отношений, с учетом социального и психологического факторов. В рамках школы человеческих отношений были сделаны выводы относительно того, что человек не ленив по природе, производительность работников и их поведение на работе зависят от социальных условий в организации, межличностных отношений и процессов групповой динамики, а также от роли и поведения руководителя и его отношения к интересам, потребностям и ожиданиям работников, от взаимодействия формальной и неформальной структур в организации.

Одним из существенных выводов в теории человеческих отношений является утверждение о том, что никакого существенного конфликта между человеком и организацией не существует, удовлетворение социальных и психологических потребностей рабочих совпадает с организационными задачами достижения эффективности, повышения производительности труда. В связи с этим менеджмент организации должен добиваться достижения указанных целей путем ориентации своей деятельности на человека и решение его проблем¹. Значение научных достижений школы человеческих отношений, ее основоположников и последователей для современного управления организацией и ее трудовым потенциалом очень велико. Именно теория человеческих отношений стала основой для появившихся в дальнейшем выдающихся теорий в рамках поведенческого направления, обратила внимание исследователей на проблемы мотивации, вопросы удовлетворенности трудом и сотрудничества и др.

Концепции социальной ответственности бизнеса

Серьезный вклад в развитие идей гуманизации труда внесли концепции социальной ответственности бизнеса и заинтересованных сторон. В рамках этих теорий была выявлена, с одной стороны, социальная ориентация деятельности корпорации, к которой можно отнести практики социальной ответственности или ответственности, добровольно превосходящей обязательные нормы. Данные практики можно разделить по принципу воздействия на внутреннюю и внешнюю среду. К практикам, влияющим на внутреннюю среду предприятия или компании, относятся дополнительные вознаграждения для работников, расширенный социальный пакет, совершенствование условий труда и отдыха, интеллектуальное и социальное развитие сотрудников компании и т.д. Влияние на внешнюю среду может затрагивать не менее широкий спектр практик, касающихся развития местного и мирового сообщества: корпоративная благотворительность, участие в социальных программах, забота об окружающей среде, развитие местного сообщества путем создания дополнительных рабочих мест и многое другое². В то же время персонал компании был признан одной из заинтересованных сторон развития бизнеса, согласно классификации этих сторон, разработанной Джерралдом Дэвидом Ньюбулдом и Джорджем Луффманом. Авторы классифицируют заинтересованные стороны на четыре основные категории³.

Первая категория включает группы влияния, финансирующие предприятие (например, акционеров). Вторую категорию составляют менеджеры, осуществляющие руководство предприятием. К третьей категории относятся служащие, работающие на предприятии. Четвертая категория включает экономических партнеров фирмы (покупатели, поставщики и другие

¹ *Полянй К.* Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: Труд, земля и деньги // THESIS. 1993. Т. 1. Вып. 2. С. 13.

² Менеджмент : учебник / под ред. М. Л. Разу. М. : КноРус, 2008. С. 51.

³ *Годтастер К. Е., Холлоран Т. Е.* Анатомия духовного и социального сознания корпорации: кейс Medtronic, Inc. // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 99–118.

экономические субъекты, взаимодействующие с предприятием). Каждая из упомянутых групп имеет собственные интересы и властные возможности, т.е. сможет оказать определенное влияние на деятельность фирмы. Таким образом, сотрудники компании перестают быть исполнителями воли руководства, слепо следующими указаниям вышестоящих инстанций. Они включаются в процесс принятия решений, их реализации, а также несут ответственность за результат своей работы.

Содержательные стороны концепции гуманизации труда

Сама по себе теория гуманизации труда сформировалась как социальная модель развития компании и управления трудовыми ресурсами в ней с целью их всестороннего развития в рамках производственного процесса. Гуманизация труда достигается благодаря созданию безопасных и комфортных условий труда, установлению справедливой заработной платы и системы материального и нематериального стимулирования труда, а также возможностям профессионального развития персонала и его участия в корпоративном управлении, что благоприятно отражается на удовлетворенности трудом работников и повышении их трудовой мотивации.

Теорию гуманизации труда разрабатывали французские социологи И. Деламот, О. Желинье, Клод Леви-Лебуайе, которые опирались на достижения тейлоризма и школы человеческих отношений. Среди отечественных ученых можно назвать фамилии Николая Афанасьевича Горелова, Аркадия Ивановича Тучкова (р. 1962). Сам труд при этом является не повседневной повинностью или обязанностью гражданина, а смыслом жизни, основой воспроизводства общества и человека. В труде каждый из нас реализует себя как профессионал, как творческая и свободная личность. Такие достижения возможны благодаря реализации следующих социальных законов: разделения труда, кооперации труда и перемены труда.

Сегодня в мировой практике социологии труда в рамках традиций гуманизации труда наиболее популярной признается концепция качества трудовой жизни, включающая как физическое, так и социальное развитие работников. Ее смысл заключается в том, что внешняя и внутренняя среда организации и жизнедеятельности человека влияет на результаты его труда.

Важно знать!

Основными составляющими концепции качества трудовой жизни являются:

- адекватная и справедливая компенсация за труд;
- обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья работников;
- возможность применения и развития в процессе труда личных способностей работника;
- возможность профессионального роста и продвижения по службе работника, усиление гарантии занятости и материального стимулирования;
- социальная интеграция в трудовом коллективе;
- значение труда в жизни работника и выполнение семейных обязанностей;
- отношение работника к обществу.

Таким образом, организация труда, построенная на принципах его гуманизации, может рассматриваться как одна из движущих сил всестороннего развития человека и производства и стать преимуществом в управлении современной организацией.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое рационализация труда как социологический феномен?
2. Опишите роль науки в рационализации труда на индустриальном предприятии.
3. Что такое техническая рационализация труда?
4. Назовите инструментальные аспекты формальной организации труда.
5. Охарактеризуйте менеджмент как рациональный метод организации труда.
6. Раскройте соотношение понятий «стимулирование» и «мотивация» труда.
7. Каковы история и логика развития научных подходов к стимулированию и мотивации труда?
8. Расскажите о трансформации производства и формировании подходов к управлению трудовой деятельностью.
9. Что такое общеметодологический конструкт мотивации труда в социологических теориях?
10. Какова взаимосвязь ожиданий и мотивации?
11. Раскройте содержательные и процессуальные теории мотивации труда, особенности подходов.
12. Каковы причины распространения гуманизации труда на современных предприятиях?
13. Какие тенденции и перспективы развития теории гуманизации труда в современном обществе вы можете назвать?
14. Справедливо ли утверждение о том, что некоторые профессии могут быть более престижными, но менее оплачиваемыми? Аргументируйте свой ответ.

Практическое задание

Группа учащихся делится на две подгруппы.

Задание для подгруппы 1.

Проблемная ситуация: в бригаде предприятия N, производящего турбинные лопатки, на протяжении последнего года снижалась производительность труда.

Обучающимся предлагается составить краткую анкету, позволяющую выявить причины данных тенденций. Следующим шагом является определение перечня необходимых стимулов для повышения производительности труда в бригаде.

Задание для подгруппы 2.

Проблемная ситуация: в коллективе инженеров конструкторского бюро снизилась активность изобретательской деятельности; за последний год не было создано ни одного технического проекта для внедрения в производство.

Обучающимся предлагается составить краткую анкету, позволяющую выявить причины данных тенденций. Следующим шагом является определение мероприятий, способных повысить мотивированность работников.

По результатам подготовленного материала проводится дискуссия в учебной группе.

Темы рефератов и докладов

1. Место и роль науки и технологий в рационализации трудовой деятельности.
2. От рационализации к гуманизации труда.

3. Взаимоопределенность развития производства и формирования подходов к мотивации труда.
4. Динамика трудовых ценностей населения и их учет при формировании мотиваторов.
5. Социологическая парадигма мотивации труда.
6. Оплата труда: мотив или стимул.
7. Мотивация как фактор развития трудовых ресурсов.

Литература

1. *Беккер, Г.* Человеческое поведение: экономический подход : избранные труды по экономической теории / Г. Беккер. — М. : ГУ ВШЭ, 2003.
2. *Кибанов, А. Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2011.
3. *Литвинюк, А. А.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика / А. А. Литвинюк. — М. : Юрайт, 2014.
4. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. — М. : ИНФРА-М, 2011.
5. *Ритцер, Дж.* Современные социологические теории / Дж. Ритцер. — 5-е изд. — СПб. : Питер, 2002.
6. *Шелдрейк, Д.* Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Д. Шелдрейк. — СПб. : Питер, 2001.

Глава 10

ПРОЦЕССЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

В результате изучения материала данной главы студент должен:

знать

- основные тенденции развития труда в современном обществе;
- причины изменения содержания труда в общественных сферах производства;
- объективные и субъективные условия функционирования социальных механизмов в сфере занятости и их закономерности, взаимосвязь и взаимозависимость;

уметь

- оценивать содержательные изменения трудовых процессов в различных сферах общественного производства;
- анализировать и делать обобщающие выводы о тенденциях и последствиях изменений содержания и характера труда в современном обществе;

владеть

- основными понятиями социологической теории для интерпретации трансформационных процессов в сфере труда;
 - инструментарием практической оценки тенденций распространения нестандартных форм занятости.
-

Современную общественную организацию труда невозможно представить без вовлеченных в нее научных знаний, информационных технологий, инновационных технических разработок. Все это коренным образом изменяет труд содержательно, а часто и совсем вытесняет его из сферы производства. Современные направления развития социологии, такие как социология управления, социология информационных технологий и процессов, социология науки и техники (*Science and Technology Studies*), изучают труд как второстепенный элемент в производстве, обращая более пристальное внимание на трансформационные процессы, основанные на информационных технологиях и достижениях научно-технического прогресса и происходящие в промышленной сфере. Социология труда, напротив, рассматривает труд как базисное явление, исследуя влияние разнообразных трансформационных процессов на современную трудовую сферу.

10.1. Информация, наука, техника — новая парадигма труда

Развитие индустриальной сферы, основанное на трансформации производственных отношений и форм собственности, развитии научно-технического прогресса, изменении социально-экономической структуры обще-

ства, привело к изменению не только содержания самого индустриального труда, но и труда в обществе.

Изменения в общественной структуре труда

На основе развития науки, технологии и техники произошли коренные изменения в общественной структуре труда, которые характеризуются сокращением доли промышленного, производственного труда и развитием непроизводственной сферы, доля занятости людей в которой на сегодняшний день составляет по разным оценкам до 75% от общего числа трудящихся.

На основе изменения соотношения умственного и физического труда, а также качественного преобразования их содержания произошло изменение в структуре труда в обществе, основанное на сокращении фонда необходимого рабочего времени в рамках материального производства. Общество, создавая продукт за меньшее количество рабочего времени, тем самым экономит свой производительный труд. Каждый раз, когда повышается производительность труда, на производство нужного объема продукции тратится меньше времени, чем раньше. Тем самым из сферы материального производства высвобождается определенное количество труда, которое нужно было бы затратить, если бы развитие производительных сил осталось на прежнем уровне.

Интересный факт

Благодаря автоматизации производства, развитию робототехники своеобразные безлюдные производства уже не выглядят утопией. В одной из своих работ московский ученый А. В. Шевчук сообщает, что «неуклонное сокращение промышленных рабочих дало основание Горцу еще в 1980-х гг. «попрощаться» с рабочим классом. По прогнозам Дж. Рифкина, в текущем десятилетии в США занятость в промышленности сократится до 12%, а к 2020 г. приблизится к отметке в 2%»¹.

Сэкономленное таким образом рабочее время высвобождается из сферы материального производства и превращается в «свободное время общества». Свободное от производства, это время расходуется в соответствии с потребностями общества, направляется в непроизводственную сферу, сферу услуг, развивая и совершенствуя ее.

Сфера услуг занимает все более устойчивые позиции в мировом хозяйстве. На сегодняшний день экономически развитые государства направляют свои усилия на увеличение объемов производства услуг, рост доходов от сервисной экономики, стимулирование занятости в непроизводственной сфере и т.п. Со сферой услуг в современном мире связаны практически все виды деятельности, причем не только в непроизводственной сфере (сфере услуг как таковой), но и в промышленности, где предприятия ориентированы не только на производство товаров, но и на их гарантийное и сервисное обслуживание (автомобилестроение, офисная и бытовая техника и т.д.).

¹ Шевчук А. В. О будущем труда или будущем без труда // Общественные науки и современность. 2007. № 3. С. 44–54.

Таким образом, сфера услуг становится подсистемой народного хозяйства, которую можно рассматривать в качестве как самостоятельной отрасли, так и структурного элемента во всех традиционных отраслях экономики.

Тенденция увеличения доли доходов от сферы услуг в ВВП обозначилась в развитых государствах в 1960—1970-х гг. В настоящее время, по оценкам Всемирного банка (The World Bank Group), вклад сервисного сектора составляет около 70% мирового ВВП¹.

Интересный факт

Доля доходов от сферы услуг в экономически развитых странах: Люксембург (85%), Франция (77%), США (76%), Бельгия (75%), Великобритания (75%)².

Показатели доходности непроизводственной сферы коррелируют с показателями занятости в ней. На современном этапе развития общества доля занятых лиц в производстве услуг превышает долю работников в промышленности.

Еще в 2005 г. наибольшая доля занятых в сервисном секторе приходилась на Люксембург (80% занятого населения), США (79), Нидерланды (77), Великобританию (76), Швецию (76), Австралию (75), Канаду (75), Францию (74), Бельгию (73), Данию (73%) и некоторые другие страны³. Можно с уверенностью сказать, что данная тенденция сохранилась и в настоящее время.

Интересный факт

Структура занятости в России, по данным статистики 2012 г., соответствует общемировым тенденциям. Доля занятых в сфере услуг составляет 64,9%, в промышленности трудятся 27,8% и лишь 7,3% работают в сельском хозяйстве⁴.

Все эти изменения связаны с переходом общества от индустриальных принципов устройства к постиндустриальным, другими словами, информационным.

Информационное общество и труд

Постиндустриальное состояние общества предполагает подчинение не человека машине, а машины человеку на основе преодоления отчуждения труда от средств производства, т.е. прекращение производства ради прибыли.

Прогресс высшей стадии капитализма раскрывается не через превалирование сектора услуг, а в изменении пропорции между занятыми собственным трудом и занятыми обеспечением функции целесообразности

¹ См.: *Предводителева М. Д., Балаева О. Н.* Основные тенденции развития российской сферы услуг. 2008. № 4(16).

² Там же.

³ Там же.

⁴ *Бессарабова Н. В., Максимова Е. М.* Занятость в сельском хозяйстве: проблемы, причины, решения // Экономика и современный менеджмент: теория и практика : сб. ст. по материалам XXXII междунар. науч.-практ. конф. № 12(32). Новосибирск : СибАК, 2013. С. 246.

труда: разработка продукта, материала, технологий, средств производства с новыми, полезными свойствами, оптимизацией форм организации интеграционных связей на производстве, автоматизация планирования и проектирования работы технологических цепочек, сбыта и снабжения, предприятий и корпораций в целом.

Важным является не сектор услуг сам по себе, как утверждалось в теориях известных футурологов Дэниела Белла (1919—2011), Элвина Тоффлера (р. 1928), а, скорее, затраты рабочего времени общества на обеспечение целесообразности труда, которые действительно становятся больше, чем непосредственные затраты на осуществление производительного труда, т.е. на одного работника, выполняющего индустриально-трудовые операции, приходится один работник, занятый обеспечением функции целесообразности труда, разработкой более прогрессивных, эффективных средств производства.

Некоторые предсказания Э. Тоффлера благополучно воплотились в жизнь. Сегодняшняя повседневная реальность такова, что информационные технологии позволяют выполнять множество функций, которые до этого представлялись только в материальном виде (электронная почта, онлайн-магазины, кредитные карты). Изменяется не только производство товаров, но и сфера потребления: массовое потребление предполагает возможность приобретать дешевую, нацеленную на конкретного покупателя продукцию, распределяемую по малым нишам. Границы между продавцом (производителем товара или услуги) и покупателем (потребителем) стираются — *prosumer*¹ может сам удовлетворить все свои потребности.

Человек стал более автономным и способен трудиться в своем «электронном коттедже», а не на рабочем месте в душном офисе, изменилась организация этого рабочего места, но наемный характер труда никуда не исчез. Малые предприятия не занимают существенной ниши в экономике, создании инноваций, конкурентоспособности экономики. Более того, если обратиться к группировке корпораций США по концентрации капитала и прибыли, станет ясно, что в период 1970—2005 гг. неуклонно и систематически укреплялись доминирующие позиции крупнейших, вертикально интегрированных структур с капиталом более 1 млрд долл. На сегодняшний день доля совокупного капитала этих корпораций-монстров составляет более 80%. Сопоставима их доля в экспорте, накоплениях, научно-исследовательской работе и научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках, инновациях. Таким образом, в развитых странах полностью господствует экономика корпораций, а не малых предприятий. Такие корпорации выделяют средства на научные разработки не потому, что наука где-то далеко, за их пределами, а потому, что наука интегрирована в их систему.

Таким образом, в основных положениях постиндустриальное общество приближено к информационному. Отличительные признаки последнего близки по смыслу к признакам постиндустриального общества:

¹ Просьюмер (англ. *prosumer* от *professional* либо *producer* + *consumer*) — профессиональный покупатель, который совмещает в себе черты потребителя и производителя. Понятие ввел Э. Тоффлер в книге «Третья волна» (1980).

— переход от производства вещей к производству услуг, изменение в распределении занятий (рост интеллигенции, профессионалов и «технического класса», глобальное изменение структуры занятости);

— центральное место занимают не организация машин и людей для производства вещей, а знание, которое имеет важнейшее значение для организации решений и направления изменений, кодификация знаний в абстрактных системах символов, которые могут использоваться для интерпретации различных изменяющихся сфер опыта.

Фундаментом нового общества становится информационная технология, главная функция которой видится в замещении либо значительном усилении умственного труда человека. Информационно-технологические новшества будут превращаться в новую производственную силу и сделают возможным массовое производство когнитивной и систематизированной информации, а также преобразуют процесс производства товаров.

Информационные технологии изменяют не виды деятельности, как это было в переходе от аграрного к индустриальному обществу, а их технологическую способность использовать в качестве прямой производительной силы то, что принципиально отличает человека от животного, — способность обрабатывать и понимать символы, генерировать новое уникальное знание. Таким образом, это фундаментальное изменение в производительной силе, переход от материальной экономики к интеллектуальной, влечет за собой глобальный структурный сдвиг. Возрастает роль работников, занимающихся анализом и символами (*symbolic analysts*). В такой работе присутствуют задачи, для решения которых нужен широкий круг знаний, умение анализировать, генерировать новое знание, экспериментировать, и чем более сложные задачи стоят перед такими работниками, тем дороже оплачиваются их услуги. Более того, рабочая сила, уйдя от физического (станочного) труда, который постепенно обесценивается, вынуждена искать новые места трудоустройства. Естественным образом увеличивается та сфера занятости, где происходит создание не самого продукта, а иллюзии продукта (иллюзии его полезности, нужности): маркетинг, брэндинг, продажи.

Современное общество, по словам американского социолога Мануэля Каstellса (р. 1942), представляется как «информационный капитализм». Процессы трансформации в экономике вызывают серьезные изменения на рынке труда. Происходит расчленение труда в масштабах глобальной мировой системы: капитал и труд оказываются не связаны друг с другом, жизнь глобального капитала все меньше зависит от конкретного физического труда и все больше — от накопленного объема труда как такового, управляемого «небольшим мозговым центром».

Кроме достижений информатизации общества и труда, полученных от освоения новых полей знания, самосовершенствования в профессиональном плане, возрастания значения интеллектуального труда, ученые отмечают и отрицательное значение этих преобразований, которое может быть раскрыто через принудительный характер новых стандартов жизни,

образов потребления, товаров, отдыха, образования, не говоря уже о переменах в сфере труда.

Наблюдается увеличение сектора «временных» работников, и переход традиционного работника (с социальными гарантиями и постоянным местом работы) не к особому роду деятельности, сопряженному с творчеством («свободный художник», креативная профессия), а скорее к вынужденной занятости в крупных корпорациях или компаниях, которые не особенно заботятся о своих работниках, даже если они действительно обладают нужными качествами для постоянного сотрудника.

Изменения в структуре занятости

С одной стороны происходит автоматизация целых систем производства, с другой — персонал, который раньше работал в этих сферах, остается без работы или вынужден переквалифицироваться. Так, например, банковская сфера, где раньше требовалось множество кассиров для обслуживания клиентов, стала более технологичной из-за оснащения банкоматами, способными принимать любые платежи. Однако следует подчеркнуть тот факт, что теперь для знакомства с новыми автоматизированными системами оплаты появились специальные консультанты-помощники, хотя, возможно, это временное явление.

Американский социолог, журналистка и писатель, Наоми Кляйн (р. 1970), в книге «No logo»¹ рассуждает о глобальном эффекте распространения информации на мировую экономику. В современном мире наблюдается колоссальный рост благосостояния и общественного влияния транснациональных компаний. В середине 1980-х гг. теоретиками менеджмента была выдвинута на первый взгляд безобидная идея: преуспевающие компании должны прежде всего создавать бренды. До этого времени важность поддержки и продвижения последних осознавалась, но все же на первом месте стоял сам процесс производства товаров. Информационная емкость товара вышла на первый план. В это время возникают такие компании, как Nike, Microsoft, позднее Tommy Hilfiger, Intel, провозгласившие, что производят не товары, а образы, идеи, ценности и стиль жизни, отражаемые их брендами, а производство товаров благодаря либерализации торговли и реформе трудового законодательства способны переложить на своих подрядчиков и поставщиков, многие из которых находятся за границей. Главная задача — не производство, а маркетинг. Рабочие места на предприятиях сокращаются, производственные операции передаются сторонним подрядчикам (аутсорсинг), полная занятость с обязательными социальными гарантиями во всех отраслях экономики заменяется срочными контрактами. Все крупные трудовые споры минувшего десятилетия в США были не о заработной плате, а о насильственном переводе постоянных работников в категорию временных.

В конце 1990-х гг. произошел перенос значительной части производства из США и Канады и передача заказов на производство подрядчикам по всему миру. Это позволило более гибко распоряжаться ресурсами

¹ Кляйн Н. No logo. Люди против брендов : пер. с англ. М. : Добрая книга, 2012. С. 624.

и капиталами, сосредоточившись на развитии брендов. Производство перебазировалось в огромные зоны экспортного производства (далее — ЗЭП) в Шри-Ланке, Индонезии, Южном Китае, Филиппинах. Трудовые контракты в этих зонах краткосрочны и часто не возобновляются, здесь запрещены профсоюзы и забастовки.

Глобальная «миграция» рабочих мест привела к тому, что крупные корпорации стали использовать такую модель трудоустройства и в родной стране. Конечно не в такой жестокой форме, как в ЗЭП, но в последнее время все чаще просматривается тенденция «временных» работников, или «свободных художников», как пример действенных технологий информационного общества.

Постоянные рабочие места предоставляются определенному, тщательным образом вычисленному количеству работников, а для дополнительной работы используют «внешний труд». Нанимая людей на ограниченные сроки, работодатели вводят резерв мобильной рабочей силы. В случае изменения конъюнктуры предприятия могут опираться на эту более эффективную гибкость за счет внешних трудовых ресурсов.

Вездесущая гибкость предприятий вынуждает принимать меры по сокращению постоянного штата и переводу многих работников на «временные» контракты, а то и по поиску новых работников за границей. Это связано с изменениями в сфере планирования, механизмов контроля, которые перестают быть долгосрочными, а, наоборот, становятся краткосрочными. Таким образом, объемы и качество производства могут быстро изменяться в зависимости от заказа клиентов. Главная задача — исполнить заказ тогда, когда он поступает, сразу, незамедлительно. Предприятие (даже крупная компания), должно быть гибким, реактивным. Только так можно удовлетворить новые технические требования.

Товаризация труда

Если в индустриальном обществе человек был придатком машины, то в информационном происходит товаризация человека, в котором начинает цениться то же самое, что и в современном товаре: многофункциональность товара переходит по отношению к человеческому эквиваленту в многопрофильность и гибкость работника; информационная начинка товара — в наличие богатого резюме, опыта участия в крупных проектах; мобильность и универсальность товара раскрывается в работнике через фактор времени, когда человек оказывается все время вовлечен в какую-то деятельность, использует круглосуточный доступ к Интернету, почте, нужным порталам информации, осуществляет постоянный мониторинг происходящей в интересующей сфере ситуации, включая резкое реагирование на какие-либо изменения.

Возникновение информационно емкого продукта можно считать закономерным явлением в современном обществе, но возникновение феномена товаризации труда ведет к неоднозначным последствиям для всей сферы труда. Превращение трудовых ресурсов в бездушный товар грозит тем, что крупные компании начинают искать наиболее дешевый товар для наимень-

ших затрат на производство и находит его в странах третьего мира, толкая людей в развитых странах искать новую работу.

Работу начинают искать и те, кто был сокращен из-за технической оснащенности предприятия, внедрения автоматических систем, замены многих функций, которые прежде делал человек, машиной. Рабочая сила, которая долгое время имела гарантии трудоустройства, лишается не только конкретной работы, но и в принципе целых отраслей производства. Малую долю прежних рабочих могут взять в новый штат путем прохождения переквалификации или повышения квалификации. Однако остальная внушительная часть в поисках работы придет во все тот же сектор услуг, состоящий из розничной торговли, быстрого питания, где всегда требуются кадры. Создавая большую конкуренцию, рабочие будут понижать стоимость своего труда.

Таким образом, в современном обществе происходит трансформация труда, причиной которой являются информационные технологии, активно внедряемые в производство.

Основными тенденциями в сфере труда являются:

- переход рабочих с производства в сферу услуг (из-за массовых увольнений);
- переквалификация рабочих (из-за непрерывного внедрения новой техники, совершенствования предыдущей);
- феномен массового «временного» работника;
- распространение систем контроля и отслеживания всех операций работников.

Все эти тенденции напрямую или косвенно подводят к тому, что информационные технологии служат не освобождением, а способом подчинения наемной рабочей силы, как в случае с работниками, которые вынуждены искать новые сферы трудоустройства по причине технологической оснащенности, так и в случае высококвалифицированного труда, где информационные технологии позволяют отслеживать все действия, операции, при этом уменьшая степень свободы и увеличивая контроль над работником.

Последствия информатизации труда

Одним из результатов информатизации труда и производства стало *изменение организационной структуры предприятий*, другими словами «уплощение» или «расслоение» (*de-layering*), предполагающее прямое сокращение одного или нескольких управленческих слоев. Этот феномен еще называют «горизонтальной организацией». Наряду с уплощением иерархии на производстве наблюдается тенденция увеличения ответственности, т.е. минимальный состав руководства управляет большим количеством работников. Произошел переход от традиционного соотношения «один руководитель на 6—10 служащих» к приемлемому в настоящий момент «один руководитель на 30 и более служащих». При этом тенденция понижения уровня защищенности может отрицательно сказаться не только на рабочих, но и на самой компании.

Компания Microsoft устроена по принципу двухслойного трудового коллектива, где сердцевину представляют «макросерферы», т.е. постоянные служащие с пособиями и щедрыми опционами, которые стояли у истоков открытия компании, а периферию — от 4000 до 5750 временных работников, не имеющих никаких привилегий и дополнительных стимулирующих программ. При этом задачи у временных работников во многом схожи с задачами постоянных, а некоторые из них (примерно треть) работают уже так долго, что их можно назвать «вечно временными». Временные работники могут работать параллельно на конкурентов или все время переходить из одного лагеря в другой, или же вовсе становиться хакерами и использовать свои знания против корпорации, которая раньше хоть как-то их кормила.

Система трудовой организации в компании Microsoft интересна тем, что сочетает в себе два разных вида работников и третье «переходное» звено. В такой организации противопоставляются служащие с фиксированной ставкой, занимающие определенное место в большой компании, и временные работники, которые вносят определенный вклад в общую деятельность компании. Труд последних может вознаграждаться разными способами: заработная плата, гонорары, авторские права, патенты. Однако, как правило, при всех своих способностях и достижениях они остаются в ранге временных работников. Это объясняется тем, что реструктуризация рабочей силы позволяет сократить «ненужный» штат и тем самым увеличить доходы компании. Так, на последнем этапе этих изменений в организации штат корпорации сократился на 19%, а доходы в итоге выросли на 91%.

В информационном обществе изменяется не только продукт, который становится информационно емким, *изменяется работник*, становясь носителем определенного количества информации, от качества которой зависит его трудоустройство, и, впоследствии, социальное положение. Имеющийся набор компетенций, успешный опыт участия в различных проектах в совокупности с коммуникативными способностями, личными качествами позволяют спрогнозировать развитие работника в данной профессии, произвести своего рода оценку человеческого капитала. Однако, несмотря на это, даже обладая высокой информационной составляющей, «напичканные» знаниями специалисты, выпускники вузов, как правило, не сразу находят работу, а многие вообще оказываются безработными.

Безработица дипломированных специалистов не была секретом, хотя и не шла в сравнение с безработицей менее образованного слоя. Если предприятия и продолжают предлагать возможности карьерного роста самым способным работникам, сейчас они в любом случае не предоставляют долгосрочных гарантий. Образование как лучшая страховка от безработицы или лучшая гарантия трудоустройства не выдерживает критики, когда при практически равноценных дипломах молодые специалисты оказываются на более низких ступенях карьеры по сравнению с их предшественниками в том же возрасте. Более того, сегодняшним специалистам приходится поработать на каких-то случайных местах, что сейчас является характерной чертой вступления в профессиональную жизнь.

Изменения в труде порождают *новые формы угнетения работника*, которые сначала могли казаться благами. Индивидуальное развитие, способность к самореализации становятся не новой возможностью, а навязан-

ной необходимостью. Новая модель управления трудовой деятельностью осуществляется преимущественно за счет снижения социальной защищенности. Автономность современного работника — это не его выбор, а скорее принуждение, что уже нельзя считать синонимом свободы. Наемный работник должен уметь искусно продавать свою рабочую силу, связанные с этим трудности оказываются причиной роста безработицы и снижения гарантии занятости.

Новая система контроля, надзора нависает над работником и в сфере интеллектуального труда. Растет количество ограничений, навязанных руководством, детальное описание исполняемых обязанностей, действий, систематический контроль за выполнением работы каждым сотрудником. Контроль со стороны коллег, со стороны конкурентного рынка, и, наконец, компьютерный контроль в режиме онлайн (реального времени) дополняют друг друга и оказывают постоянное давление над человеком.

Использование новых технологий — это возможность увеличить давление на наемных работников. У сотрудника, использующего информационные технологии, работа чаще менее тяжелая физически, но он испытывает большее давление спроса. Такие трудящиеся более независимы, выше оплачиваются, но жесткие сроки, в которые они должны уложиться, играют все более важную роль. Информатизация тем самым сопровождается более высоким уровнем психологических нагрузок на работника, так как растет требование к вниманию, бдительности, постоянной готовности к работе, концентрации.

Итак, новые технологии позволяют, с одной стороны, внедрить контроль над процессом производства, а с другой — обеспечить регистрацию событий и действий, дистанционный контроль в реальном времени или возвращение к прежним операциям, например, в случае судебного разбирательства.

Гибкий рабочий график

Стремление к большей гибкости и росту производительности предприятий привело к широкому использованию *сокращенного рабочего времени* (меньше половины ставки), отраженного в трудовых договорах. Так работодатели наилучшим образом регулируют объем часов работы и изменения рабочей нагрузки. В период максимальной нагрузки предприятия используют дополнительные часы работы, которые в отличие от сверхурочных часов не оплачиваются по повышенному тарифу.

Неполный рабочий день — это главный инструмент гибкости, позволяющий увеличить присутствие персонала в часы сильной загруженности и особенно часто применяемый в сфере услуг, ведь последние необходимо предлагать, когда они требуются клиенту, и нельзя изменить рабочую нагрузку.

Использование рабочих графиков для создания гибкости не обязательно подразумевает неполный рабочий день. Механизм может равным образом функционировать в обратном направлении и привести к увеличению рабочей нагрузки свыше законного графика.

Сотрудники Starbucks в среднем набирают от 35 до 39 часов в неделю, т.е., несомненно, выполняется норма работы для работника на полный рабочий день, но так как это все еще меньше 40 часов в неделю, компания не должна выплачивать таким сотрудникам сверхурочные и гарантировать полную занятость.

Borders установила для всех служащих своей сети рабочую неделю в 37,5 часа.

У сети супермаркетов Wall-Mart самая длинная неделя — 33 часа, а базовая, с собственным «полным рабочим днем» компании, — 28. Для работников все это означает неудобное, скачущее расписание, налагающее на повседневную жизнь больше требований и ограничений, чем традиционная 40-часовая рабочая неделя.

Рабочие места на производстве сокращаются, производственные операции передаются сторонним подрядчикам, полная занятость с обязательными социальными гарантиями во всех отраслях заменяется «временными» контрактами. Любая корпорация хочет иметь резерв работающих неполный день, временно или вне штата, чтобы снижать накладные расходы и гибко реагировать на любые изменения рыночной конъюнктуры.

Достижения автоматизации производства привели к сильному *сокращению некоторых профессий*, таких как наладчики, сборщики и листопркатчики, в то время как параллельно создавались профессии специалистов по техническому обслуживанию станков. Однако технический прогресс, который было бы не очень уместно сильно сдерживать ради национальной конкурентоспособности в среднесрочном аспекте, — не единственная причина этих изменений. *Перевод неквалифицированных рабочих мест в страны с более низкой оплатой труда* также сыграл первостепенную роль.

Труд рабочих не исчез, причем некоторую его часть все равно невозможно было бы куда-то переместить: уборка, ремонт, погрузочные работы, заводы, для которых обязательна близость к конечному клиенту. Однако в целом такой труд сдвинулся в область услуг, рабочих мест под кодом «по найму». Эта общая эволюция труда рабочих содействовала его заметному переходу в категорию временного: рабочие и служащие в сфере услуг или в мелких структурах находятся на самом деле даже в более ненадежном положении, чем рабочие в промышленности или в более крупных структурах.

Таким образом, сокращение рабочего времени общества отразилось в нескольких ключевых показателях, которые можно наблюдать сегодня¹:

1. Сокращение трудовой биографии, другими словами, периода трудовой активности в жизни. В период формирования индустриального производства продолжительность «рабочей жизни» определялась физическими возможностями человека. Впоследствии были установлены определяющие трудоспособный возраст сроки, которые постепенно сокращались за счет времени на получение образования, снижения возрастной отметки пенсионного возраста, определения льготных категорий граждан и т.д.

2. Сокращение непосредственного трудового времени за счет удлинения отпусков и перерывов, работы неполный рабочий день, затрат вре-

¹ Шевичук А. В. О будущем труда или будущем без труда. С. 44–54.

мени на повышение квалификации и профессиональную подготовку и т.п. (сегодня стандартный рабочий день — 8 часов при 40-часовой рабочей неделе, когда на заре индустриального общества рабочая неделя составляла около 72 часов).

3. Сокращение доли людей, вовлеченных в производственную деятельность.

Важно запомнить!

Положительный результат развития информатизации заключается в том, что благодаря развитию производственной сферы и возможности высвободить часть населения из материального производства в обществе развиваются такие сферы, как здравоохранение, образование, культура, работники которых оказывают услуги как рабочим производственной сферы, так и другим членам общества. Время, принадлежащее занятием в непроизводственной сфере, можно принять за величину основной части свободного времени общества, а его рост — за увеличение массы этого времени.

Свободное время общества

Благодаря развитию непроизводственной сферы в обществе удовлетворяется все большее количество потребностей высокого порядка. Таким образом, изменение содержания труда в производственной сфере непосредственно влияет на развитие общества и человека, его потребностей и способностей. Свободное время, используемое в деятельном досуге или научном труде, искусстве, сфере услуг и других областях, служит необходимым дополнением к той свободе, которую люди приобретут в производительном труде. Имея в виду условия совершенствования личности, К. Маркс писал: «Происходит свободное развитие индивидуальностей, и поэтому имеет место не сокращение необходимого рабочего времени ради полагания прибавочного труда, а вообще сведение необходимого труда общества к минимуму, чему в этих условиях соответствует художественное, научное и т.п. развитие индивидов благодаря высвободившемуся для всех времени и созданным для этого средствам»¹. В таком обществе труд превращается в орудие окончательного освобождения человека, давая каждому возможность развития и проявления своих способностей, дарований, талантов.

Помимо сферы профессионального труда перед работником открываются широкие возможности для самореализации личности, гармоничного сочетания профессионального труда, личной жизни и общественной, гражданской инициативы. Каждый человек может выбрать сферу своего развития в зависимости от собственных предпочтений, творческих и физических возможностей, условий своей жизнедеятельности и интересов близких людей. Сферами развития могут быть:

— система непрерывного образования, когда человек получает знания в разных областях науки, будь то история, иностранные языки, компьютерная грамотность и т.д.;

— развитие творческих способностей (актерское мастерство, ораторские способности, прикладное искусство и т.п.);

¹ Маркс К. Экономические рукописи 1857—1859 годов // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46. С. 214.

- активный досуг (путешествия, спорт);
- освоение второй (третьей) профессии, смежной с основной или противоположной;
- общественная, волонтерская работа, направленная на помощь государственным, коммерческим или общественным движениям, личные инициативы (пример волонтерской программы на Олимпиаде в Сочи показал востребованность данного вида деятельности и готовность общества к ее осуществлению, что вселяет веру в будущее российского общества).

Вышеуказанные сферы приложения свободного времени не ограничиваются предложенными примерами, они могут и будут дополняться на основе потребностей общества и каждого человека, живущего в нем, потому что, получая удовольствие не только от результата, но и от процесса труда, человек развивается, давая возможность развиваться окружающим его людям — детям, пожилым, людям с ограниченными возможностями и другим, снижая социальную напряженность в обществе и повышая имидж и роль труда.

С развитием производства решающую роль приобретают общественные силы труда, которые формируются на основе совокупных усилий, возникающих из совместной деятельности многих работников. Крупная машинная промышленность предполагает специализацию отраслей производства, которые по мере технического прогресса все более дифференцируются, превращаются в особый вид производства. В то же время производство, основанное на специализации, может функционировать лишь при условии, что отдельные отрасли органически связаны между собой. Чем глубже дифференциация материальных производственных процессов, тем в более тесную зависимость друг от друга попадают отрасли хозяйства. Этот процесс образует *обобществление производства*.

Важно запомнить!

Обобществление производства состоит в том, что «многие раздробленные процессы производства сливаются в один общественный процесс производства»¹.

В результате устанавливается тесная связь между отраслями производства, которые становятся неотъемлемыми звеньями единого производственного организма. Приостановка какого-либо отдельного звена может нарушить процессы всей отрасли или системы производства в целом.

Итак, специализация и обобществление материальных процессов и отраслей производства соответственно вызывают, с одной стороны, дифференциацию, а с другой — обобществление человеческого труда. Обобществление труда также означает, что социальные связи между производителями укрепляются, работники сплачиваются, объединяются в единое целое.

Обобществление производительного труда в рамках всего общества порождает кооперацию и взаимную связь всех членов социума как произ-

¹ Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. С. 363.

водителей. Из кооперации, объединяющей все общество, возникает новая массовая производительная сила труда. По словам профессора В. Я. Ельмеева, «здесь количество переходит в качество в том отношении, что образуется сила совокупного рабочего, тождественного со всем обществом»¹.

Массовая структурная безработица

Сокращение необходимого трудового времени в обществе ведет и к актуализации проблемы безработицы, которую многие рассматривают как последствие информатизации общества. Жертвами информационных технологий являются не только сельскохозяйственные и промышленные рабочие, но и служащие банков, офисные работники-секретари, кассиры, работники, обслуживающие транспорт, представители розничной торговли, гостиничного бизнеса и т.п. Безработица проникла не только в производственную сферу, но и в сферу услуг. Сегодня образование также подвержено сокращению штата в результате оптимизации и модернизации учебного и организационного процесса. По словам А. В. Шевчука, современный экономический рост, основанный на научно-техническом прогрессе, — это «рост без рабочих мест» (*jobless growth*). Высвобождаемые работники с их устаревшими знаниями и навыками в большинстве случаев не могут воспользоваться рабочими местами, создаваемыми в высокотехнологичных производствах, оставаясь за бортом постиндустриальной экономики.

Есть и другой взгляд на существование безработицы в постиндустриальном обществе. Позиция Ральфа Дарендорфа (1929—2009) по этому поводу сводится к заключению о том, что нет социальной проблемы в присутствии безработицы². По его мнению, это вытекает, прежде всего, из трех оснований. Первое лежит в драматическом уменьшении за последние 100 лет времени трудовой жизни. Европейские профсоюзы высказали предположение, что за этот период оно сократилось минимум на треть; 40-часовая рабочая неделя — только один из моментов; к этому добавляются более продолжительное образование, ранний выход на пенсию, продолжительный отпуск, праздники. Второе основание заключается в росте с огромной скоростью скрытой, другими словами, добровольной, безработицы. Это относится к женщинам-домохозяйкам, которые не регистрируются в качестве безработных. Также студенты в некотором отношении добровольно безработные; хотя они находятся в работоспособном возрасте, но все же не учитываются статистикой по труду. Третье и сложнее всего измеряемое основание — это незарегистрированная деятельность (скрытая занятость). В этом отношении рассуждения о безработице приводят к заключению о том, что она является лишь видимым проявлением более глубоко распространяющейся редукции труда в современном обществе.

Итак, на современном этапе развития общества, в условиях его всеобщей информатизации и развития науки и технологий наблюдаются

¹ Ельмеев В. Я. Указ. соч. С. 372.

² Dahrendorf R. Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht // Krise der Arbeitsgesellschaft? : Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982 / Joachim Matthes. Frankfurt-a-M. : Campus Verl., 1983.

коренные изменения в структуре и содержании труда. Трансформация производственного труда, основанная на усилении роли умственного труда и его индустриализации, повлекла изменение соотношения производственной и непроизводственной сфер в структуре общества. Стремительное развитие сферы услуг, сопряженное с развитием информационных технологий, повлияло на изменение содержания труда в интеллектуальной сфере, которая под воздействием информатизации не только получила развитие, но и обрела новые формы принуждения и социальной нестабильности в виде безработицы. Однако высвобожденное из производственного процесса время можно рассматривать как благо с точки зрения свободного времени общества, которое можно и нужно использовать с пользой во имя развития и всеобщего благосостояния.

10.2. Изменение содержания труда в индустриальной сфере

Проблема организации труда и занятости в индустриальной сфере является одной из ключевых на сегодняшний день в социологии труда. Например, еще Владислав Леонидович Иноземцев (р. 1968) предсказывал конец обществу, основанному на экономике и труде, производящем материальные блага, и писал о том, что важнейшим условием преодоления всей экономической эпохи «является не устранение эксплуатации как уничтожение товарного обмена, заменяемого плановым хозяйством, а осуществление необратимых изменений в характере человеческой деятельности, обуславливающих ее трансформации из трудовой в творческую»¹.

Интересно знать

На современном этапе развития трудовой деятельности единственное место работы, полный рабочий день и непрерывный рабочий стаж на предприятии перестают быть традиционными трудовыми практиками, а все более распространенным явлением становится не просто периодическая смена рабочего места, но и смена профессии, рода занятий, образа жизни, наконец.

В данных условиях преобразования трудовой деятельности возникает инициативно-инновационный тип поведения как отдельного индивида, так и коллектива, связанный с систематическим и нацеленным освоением новых форм и методов деятельности во всех сферах занятости и созданием новых, более совершенных материальных и духовных ценностей.

Нельзя переоценить влияние достижений научно-технического прогресса на преобразование содержания труда в рамках промышленного предприятия: автоматизация производства, следующая за его механизацией, вытеснила человека из производственного процесса, оставив работнику функции контроля и управления. Процесс передачи функций от человека машинам сопровождается увеличением роли умственного и уменьшением значения физического труда. Если исходить из современного состояния

¹ Иноземцев В. Л. Трансформации в современной цивилизации: постиндустриальное и постэкономическое общество // Вопросы философии. 2000. № 1. С. 3.

автоматизации производственных процессов, становится ясно, что главной сферой применения физической деятельности работника будет, во-первых, наладка и ремонт механизмов, а во-вторых, управление автоматическими машинами в той мере, в которой оно требует физических усилий.

Человек как носитель физического труда, следовательно, перестает служить звеном той части производственного процесса, которая связана с непосредственным воздействием на предмет труда. Он вмешивается в данный процесс лишь при наладке и контроле механизмов. В конечном итоге физический труд совпадет с естественными движениями человека, необходимыми для обслуживания производства. Что же касается управления машинами, то здесь вряд ли можно будет совсем обойтись без человека. Он сохранит свое значение главного субъекта системы управления.

Результаты научно-технического прогресса вносят существенные изменения в умственный труд на производстве. Кроме мыслительно-логической деятельности активно реализуются научно-исследовательская и творческая стороны приложения труда. Автоматизация несет новые средства контроля и управления, действие которых основано на принципе обратной связи. Благодаря электронным устройствам повышается скорость выполнения операций, растет возможность накопления и систематизации информации, накапливаются результаты работы всей системы машин, регистрируются и устраняются ошибки и помехи и т.д. Таким образом, машине передаются те умственные функции, которые выполнялись людьми. Благодаря этому появляется новая функция умственного труда — программирование и составление режимов технологического процесса, что вызывает потребность в глубоких экономических, технических, математических знаниях.

Автоматизация также повышает роль научного творчества. Машины, замещающие или облегчающие определенные виды умственного труда, освобождая людей от многих утомительных и однородных мыслительных операций, дают возможность увеличить масштабы инновационной и научной деятельности. Таким образом, человек может снова включиться в производственный процесс, не становясь его ограничением, как при мануфактурном производстве, развивающемся по субъективному признаку, а наоборот, способствуя его дальнейшему росту благодаря творческим способностям и всестороннему развитию.

Важно запомнить!

Характерная для современности закономерность развития человеческого труда: непрерывное и все усиливающееся возрастание доли умственного труда в совокупном труде, используемом в производстве.

Например, по данным, полученным в свое время лабораторией экономических исследований Ленинградского государственного университета, труд наладчика автоматической линии содержал следующие затраты рабочего времени:

- наблюдение и контроль за ходом производственного процесса — 55%;
- наладка и подналадка оборудования — 22%;

- ремонт оборудования – 18%;
- загрузка заготовок и съем готовых деталей – 5%¹.

Как видно из приведенных данных, труд наладчика все больше превращается в вид умственной деятельности. В нем преобладают элементы инженерно-технического труда, расчетные функции, наблюдение и контроль.

Превращение умственного труда в основной вид человеческой производственной деятельности и есть новый фактор, который наилучшим образом отвечает участию человека в производстве. Развитие труда, однако, не исчерпывается простым количественным ростом доли умственной деятельности, который уже преобразует структуру всего совокупного общественного труда. Гораздо важнее изменение качества самого умственного труда, предполагающее наличие двух уровней в умственной производственной деятельности работника, каковыми являются обыденное и теоретическое (научное) сознание².

Обыденное сознание в производстве составляет совокупность эмпирических знаний и наблюдений, практического производственного опыта, умений и навыков умственного труда. Более высокий вид умственной производственной деятельности – научное мышление – предполагает знание определенной системы научных принципов и их практического применения, проведение экспериментов и опытов с целью изменения техники и развития научно-технической базы.

Автоматическое производство невозможно без использования науки, которая становится частью производственного процесса. Рабочие, выполняя многие научно-инженерные функции, становятся на путь научного мышления, творческого подхода к труду. Технический прогресс преобразует характер деятельности производителей материальных благ. С уменьшением значения физических сил рабочего в производстве падает роль и обыденного сознания. Высокой производительности труда достигает тот рабочий, который изменяет, совершенствует технику, а не просто хорошо ее использует.

Интересный факт

Спрашивая передовых рабочих о том, как они добиваются высоких показателей, можно было получить следующие ответы: «Изобрел приспособление»; «Усовершенствовал технологию производства»; «Создал новый инструмент»; «Изобрел новый механизм» и т.д.³

Рационализаторство и изобретательство имеют большое значение в выполнении научных функций современного производства.

Из технического прогресса, автоматизации производства объективно вырастает потребность замены односторонне развитого и узкоподго-

¹ Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. С. 73.

² Там же. С. 74.

³ Там же. С. 79.

товленного рабочего разносторонне развитым индивидом, работником широкого профиля. Научно-техническая революция требует переподготовки большого количества рабочих с тем, чтобы их уровень соответствовал изменяющимся потребностям производства. Гибкость и способность к переходу из одной отрасли в другую становятся важными факторами развития работника. Современный технический прогресс требует от человека не выполнения узкоспециализированной операции, а способности к перемене и сочетанию трудовых функций. Этот способ воспроизводства работника отвечает всем особенностям современного технического прогресса: интеграции технических и технологических основ производства, постоянному совершенствованию техники, объективному принципу построения производственных процессов. Принцип перемены и сочетания занятий совпадает также с преодолением элементов социального неравенства, сохраняющихся при общественном разделении труда, и наилучшим образом отвечает сущности социальной справедливости в обществе. Если человек становится способным сочетать различные виды деятельности, он перестает быть подчиненным одному из них и достигает в этом смысле свободы.

Однако цели автоматизации производства, развития техники и инновационных технологий не были напрямую направлены на всесторонне развитие работника. Основной задачей был рост эффективности и рационализации производства. Машины с успехом заменяют человека, в результате чего все меньшее количество людей может производить все большее количество товаров и услуг. Создаваемое техническим прогрессом некоторое число новых рабочих мест в новых производствах, на которое возлагали большие надежды, на деле оказывается неизмеримо меньшим того количества, которое ликвидируется. Результат — снижение потребности в рабочей силе, сокращение занятости и рост безработицы. В связи с этим многие наиболее радикальные футурологи утверждают, что человечеству пора задуматься не об изменении содержания труда, а о возможности будущего без труда, о чем свидетельствует тот факт, что трудовая биография современного работника сокращается. Это происходит, во-первых, вследствие увеличения сроков образования, за счет чего отодвигаются границы вступления человека на рынок труда. Во-вторых, сокращаются сроки выхода на пенсию. В стремительно развивающейся постиндустриальной экономике с возрастом становится все труднее конкурировать с молодыми, динамичными, высококвалифицированными работниками. Для многих трудящихся активная профессиональная жизнь заканчивается уже около 50 лет. В этих условиях людям необходимо отказаться от философии единственной карьеры по принципу «одна работа на всю жизнь», самостоятельно формировать «портфель работ» и управлять им. Хотя будущее без труда — пока преувеличение, мир труда в том виде, в котором мы его знали в индустриальную эпоху, действительно существенно изменяется. Обратимся к тем трансформациям, которые наблюдаются на сегодняшний день.

Профессии теряют свою целостность: они либо подвергаются дроблению, либо происходит объединение нескольких профессий в одну.

С одной стороны, мы видим, что производство становится более специализированным, в связи с чем специалисты становятся узконаправленными, что является результатом развития профессионального разделения труда. Так же, как и в науке, например в социологии, есть ученые, специализирующиеся на исследовании рынков или на анализе сферы труда и занятости, или на политике и конфликтах, хотя все они могут быть социологами. Вместе с дроблением профессий, однако, увеличивается взаимосвязь отдельных специалистов в процессе создания блага, т.е. возрастает кооперация труда. Невозможно представить создание современной театральной постановки без целого ряда профессионалов: сценариста, режиссера, специалистов по свету и костюмам, гримера, художников, декораторов и т.д. На производстве одним из ключевых вопросов по организации труда является стремление снизить издержки времени на переход от одной операции к другой. Так, планировка здания невозможна без консолидации знаний и труда различных специалистов. При решении сложных вопросов врачи, специализирующиеся в различных областях, собираются на консилиум.

С другой стороны, техника и технологизация труда приводят к тому, что меньшее количество работников должно обслуживать большее количество машин и их операций, а это требует от работника универсальности знаний и навыков.

Начиная со времени изобретения паровой машины, техника содействует человеку в его работе, облегчает его труд. Когда-то сила пара заменила мышечную силу человека, освободив его от тяжелого труда. Если рабочие, наверное, были первыми, кто ощутил влияние техники на процесс своего труда, то сейчас это влияние затрагивает и изменяет труд многих профессий, становясь средством, облегчающим труд. Например, картотеки, ранее применяемые библиотечными работниками, заменяются электронными базами данных, облегчая хранение, доступ и использование информации. Бухгалтерский учет автоматизирован с помощью персонального компьютера и специальных программ. Научно-технический прогресс делает труд все более и более эффективным и производительным.

Уже сейчас техника может полностью заменить работу той или иной профессии. Электронные валидаторы в общественном транспорте заменяют кондукторов, а электронные кассы в супермаркетах — кассиров. Довольно простые функции делегируются машине, для их выполнения больше не требуется человека.

Результатом этого внедрения техники становится безработица, которая уже захватила многие развитые страны.

Интересно знать

По данным на четвертый квартал 2013 г., в Греции и Испании уровень безработицы составил 27,8 и 26,6% соответственно. В среднем же по странам Европейского союза за 2013 г. он составил около 10%¹.

¹ Unemployment rates by age and gender // OESR Statistics. URL: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>.

Особенно высок уровень молодежной безработицы. В России между тем наблюдается сравнительно невысокий уровень официально зарегистрированной безработицы, составляющий, по данным за 2013 г., всего 5,5%. В 2014 г. по данным Росстата количество безработных от общей численности населения составляло от 4,9 до 5,6%¹, а в начале 2015 г. — 5,7%².

Итак, развитие техники и технологии повышает эффективность и производительность труда таким образом, что уменьшается потребность в человеческом труде, с одной стороны, и повышаются требования к уровню его универсальности — с другой.

В настоящее время много говорится об угрозе наемному труду, и эти разговоры не бесосновательны, так как мы можем наблюдать тенденции дестандартизации и прекаризации труда.

Дестандартизация связана с отходом от стандарта постоянной полной занятости на основе трудового договора на месте работодателя с использованием его средств труда и под его (не обязательно непосредственным) контролем. Такие формы нестандартной занятости, как временная занятость, неполная занятость становятся все более и более распространенными. Также появляются совершенно новые формы занятости, такие как, например, дистанционная занятость или аутсорсинг. На сегодняшний день это уже не тенденции, а институционально сложившиеся закономерности. Юридическая база уже откликнулась на вызовы экономики и внесла изменения в трудовое и гражданское законодательства в области нестандартных форм занятости (см. части III, IV Трудового кодекса РФ).

Важно помнить!

Занятость, отличающаяся от стандарта, не является чем-то новым, она существовала всегда. Более того, некоторые формы труда, такие как, например, надомный труд, можно назвать доиндустриальными. Здесь речь идет об отходе именно от индустриальной модели труда.

В чем же причина трансформаций форм занятости? Распространение временной и неполной форм занятости в развитых странах приходится на 1970-е гг. В это время развивающиеся страны с более дешевыми ресурсами и рабочей силой начали составлять серьезную конкуренцию экономикам развитых стран. В связи с этим предприятия вынуждены были искать новые способы сокращения издержек, в том числе путем применения более гибких форм трудовых отношений.

Помимо ужесточения конкуренции американский социолог Арн Кальдельберг выделяет еще несколько процессов и явлений, которые повлияли на распространение нестандартной занятости³. Во-первых, это рост безработицы. Современная экономика не предоставляет возможности для трудоустройства всех на постоянную работу на условиях полного

¹ URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/263.htm.

² URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/76.htm.

³ Kaldelberg A. L. Nonstandart employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociologie. 2000. Vol. 26. С. 342.

рабочего дня, поэтому временная работа и работа с неполным рабочим днем становятся решением в ситуации безработицы. Во-вторых, новые технологии также способствовали развитию нестандартной занятости, так, например, появился дистанционный труд, который в основном осуществляется через Интернет и распространился именно с появлением последнего. В-третьих, стремление работодателей избежать издержек не совсем добросовестным путем. Трудовое законодательство защищает права, обеспечивает некоторые гарантии стандартно занятых работников. Однако выполнение обязательств перед последними является затратным для работодателя, поэтому стремление предпринимателей сэкономить на трудовых издержках заставило искать другие, менее дорогостоящие способы найма работников. Наконец, в-четвертых, увеличение среди экономически активного населения представителей таких демографических групп, как, например, молодые матери и престарелые, которые чаще других предпочитают гибкую занятость.

Историческая справка

В России «стандартизация» занятости, как и в других странах, следовала за индустриализацией. Дальнейшее ее развитие было обусловлено формой хозяйствования, существовавшей в Советском Союзе. Стандартная занятость хорошо вписывалась в командно-плановую экономику, облегчая государственное регулирование и планирование. Отклонения от стандарта в формальном секторе экономики существовали в незначительной степени и по большей части наблюдались в неформальном секторе¹.

По-настоящему проблема нестандартной занятости стала масштабной и распространилась также и в формальном секторе экономики с распадом Советского Союза. Одновременно с политическими изменениями, переходом к рыночной экономике и процессами приватизации происходили изменения в сфере труда. Последний перестал быть обязательным, в то же время появилась ранее не существовавшая проблема безработицы. Процесс создания и развития новых соответствующих рыночным реалиям формальных институтов отставал от экономических преобразований. Произошли изменения в распределении занятых по отраслям: уменьшилась доля занятых в промышленности, в то же время возросло количество занятых в сфере услуг, особенно в торговле². Невыплаты заработной платы и общее падение доходов населения заставляли большие массы людей искать дополнительный заработок. Многие предприниматели не стремились формализовать трудовые отношения, значительная их часть перешла в сектор неформальной экономики³.

Не стоит забывать, что индустриальная модель труда, и, соответственно, стандарт занятости, сформировались в индустриальную эпоху. Именно

¹ Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ-ВШЭ, 2005. С. 10.

² Федеральная служба государственной статистики: Труд и занятость в России — 2003. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B03_36/Main.htm.

³ Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / Независимый институт социальной политики. WP/2005/01. М., 2005.

при индустриальном промышленном производстве существует необходимость в работнике, который трудился бы на протяжении всего рабочего дня в помещении нанявшего его предпринимателя с помощью орудий труда и с использованием сырья работодателя. В связи с этим можно сказать, что стандарт наемного труда развился именно на основе запросов индустриального производства. Потом государство вторглось в свободно-договорные отношения между работодателем и наемным работником, так развилось трудовое законодательство и система социальной защиты работника.

Получается, что именно в рамках стандартной занятости, сформировавшейся на основе запросов индустриального производства, развивались трудовое законодательство и система социальной защиты. Однако проблема в том, что, несмотря на все большее распространение нестандартных форм занятости, система реализации трудовых гарантий и социальной защиты, развитая в индустриальную эпоху, покрывает работников, занятых стандартно. В этом случае можно говорить о *тенденции прекаризации труда и занятости*¹.

Интересно знать

Прекаризация связана с нестабильностью, незащищенностью занятости и оплаты труда. Однако не стоит связывать два этих процесса. Не каждый вид нестандартной занятости можно назвать прекаризованным. Так, например, частичная занятость признана российским трудовым законодательством и предполагает для работников те же права, что и для занятых полный рабочий день. Такая занятость предполагает гарантии в занятости и оплате труда и поэтому не может быть названа прекаризованной.

Глобализация и индустриальный труд

На изменения в сфере труда повлияли и эффекты глобализации. Страны с развивающейся экономикой, предлагающие более дешевое сырье и рабочую силу, а также более низкие налоги и экологические требования к производству (последние были очень развиты в недавнее время во многих странах Запада и теперь составляют значительную часть обязательств и издержек производств), составляют конкуренцию предприятиям из развитых стран.

Большие предприятия и транснациональные корпорации располагают свои производства в таких более «дешевых» странах. «Последствиями научно-технического прогресса являются не только прямая ликвидация рабочих мест, но и перегруппировка и перераспределение имеющейся работы в условиях глобализации социально-экономических процессов»². Наиболее ярким примером являются Макийадоры (*Maquiladora*) — американские заводы, которые располагаются на севере Мексики на приграничной с США территории. Освобожденные от таможенных пошлин и исполь-

¹ *Precarious* (англ.) — нестабильный, шаткий, зависящий от непредвиденных обстоятельств.

² Шеечук А. В. О будущем труда и будущем без труда. С. 54.

зующие дешевый труд мексиканских наемных рабочих, они производят продукцию для экспорта. Макийадора, созданная с целями социальной поддержки населения Мексики и создания новых рабочих мест, в реальности работает на обогащение американских предприятий и в конце концов стала символом обещаний и разочарований глобализации и поляризации «север — юг». Помимо всего этого, такое экспортирование производств в страны с более дешевой рабочей силой еще сильнее обостряет проблему безработицы в развитых странах.

Труд приезжих иностранных работников с низкой квалификацией или совсем без нее стоит дешевле, и, конечно, для предприятий нет никаких экономических причин отказываться от такого труда. В защиту говорится, что эти иностранные неквалифицированные работники выполняют такие работы, которые местное население не хочет выполнять, т.е. такая рабочая сила заполняет бреши в предложении и не несет в этом плане никакого урона сфере занятости. Однако можно предположить, что уже существует или будет существовать в скором времени более широкая часть этой группы «дешевых» иностранных работников, которая станет так же хорошо квалифицирована, как и работники развитых стран, но которая при всем этом будет стоить меньше. Тогда, несомненно, предприятия, исходя из экономической выгоды, будут нанимать именно таких работников. Какие из этого могут быть последствия? Во-первых, можно предположить, что одним из последствий такой конкуренции, основанной на цене труда, станет безработица местного населения, которая затронет более широкие группы людей. Во-вторых, как еще одно последствие или как альтернатива первому, будет иметь место падение заработной платы местных работников.

Процессы, которые повлияли на подъем нестандартной занятости в 1970-е гг., продолжают действовать. Международная и внутренняя конкуренция все так же сильна и заставляет предприятия стремиться к гибкости, в том числе и с помощью экономии на трудовых издержках. Безработица растет и будет расти в подобных условиях, затрагивая все большие группы людей и создавая все больше работников, согласных на любые условия труда и занятости.

Мнение ученого

«В случае если нарастающая гегемония рынка будет принята без каких-либо ограничений, то деградация условий наемного труда, прекаризация, наблюдаемая с 70-х годов, будет только увеличиваться в будущем. Предприятия требуют гибкости и свободы рынка. В их логике большинство социальных гарантий — это наследие минувшей эпохи, эпохи, когда социальные компромиссы были совместимы с требованиями рынка»¹.

Роберт Кастель (р. 1933) предупреждает, что гегемония рынка и прекаризация имеют более глубокие социальные последствия для общества в целом, чем кажется с первого взгляда. Здесь стоит упомянуть идеи,

¹ *Castel R. Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat. Gallimard, 1995. P. 704.*

о которых говорил К. Поланьи в книге «Великая трансформация», рассматривая ход индустриальной революции. Ученый утверждал, что саморегулирующийся рынок не предполагает ничего для того, чтобы построить социальный порядок. Зато рынку удалось разрушить тот социальный порядок, который существовал до него и основывался на профессиональной, конфессиональной и семейной солидарности. Цеха приходили в упадок или же, как это было во Франции после Французской революции, были вовсе отменены. Церковь, которая издавна брала на себя заботу о бедных и обездоленных, теряла свое значение в процессе секуляризации, проходившем как на юридическом, так и на социальном уровне. Семья также претерпевала изменения в ходе индустриализации и урбанизации, теряя свою традиционную расширенную форму.

Новый городской рабочий мануфактур и фабрик, оторванный от общины и семьи, не могущий рассчитывать на поддержку профессиональных объединений, оставался один перед лицом возможных рисков, таких как увольнение, травма, болезнь и пр. Он должен был самостоятельно обеспечить свое существование в этих условиях разрушенной традиционной солидарности.

Р. Кастель утверждает, что общество смогло сохранить целостность лишь благодаря нерыночным средствам, и не последнее значение в этом процессе сыграло социальное государство, которое установило социальные права и гарантии. Этот ответ на социальные потрясения, вызванные рынком, Р. Кастель называет «изобретением социального», т.е. тем, что приручило рынок и придало капитализму человеческое лицо. Социальные права и гарантии — это новая форма социальной солидарности современного общества, в котором общинность (нем. *Gemeinschaft*) не имеет уже прежнего значения, а неформальные формы солидарности исчерпали свои ресурсы. Именно поэтому уничтожить социальные права и гарантии — это значит не только отменить все социальные завоевания, но и разрушить современную форму социальной связи¹.

Итак, несмотря на тенденции экономики, с помощью государственной политики необходимо стабилизировать равновесие в сфере занятости. Одно из решений предлагает концепция «флексстабильности», или «флексекьюрити» (*flexibility*)², которая продвигается на Западе на уровне Европейского союза и национальных государств. Такая концепция одновременно предлагает необходимую предприятиям гибкость в трудовых отношениях и социальную защищенность работников, которые должны обеспечиваться законодательством. Примером реализации политики гибкости на предприятии может быть внедрение сокращенной рабочей недели от традиционных 40 часов до 36 или 32. Такая практика распространена в Скандинавских странах, что благоприятно сказывается как на результатах производства, так и на рабочем процессе.

¹ Castel R. Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat. С. 709.

² Wilthagen T. The concept of «flexicurity». A new approach to regulating employment and labour markets. Transfer Review. ETUI, 2004. P. 166–186. URL: <http://trs.sagepub.com/content/10/2/166.full.pdf+html>.

10.3. Альтернативные виды труда и нестандартная занятость

Нестандартная занятость является продуктом не только современного общества, она существовала и раньше. В качестве примеров можно привести неполную занятость, посменную работу, сезонную занятость, а также вахтовый метод труда и гибкий график рабочего дня. Все эти виды занятости, отличной от стандарта, можно обнаружить и сегодня, но за последние десятилетия ее объемы существенно возросли. Кроме того, появились новые формы нестандартной занятости, некоторые из которых еще не институализированы, т.е. не введены в законодательное поле. Данный параграф заключает учебник, поэтому в нем будут подробно рассмотрены наиболее современные тенденции занятости, отличной от стандарта.

Что касается понятия «альтернативный труд», то в русскоязычном исследовательском пространстве оно практически не встречается. Соответственно, не разработаны критерии для разграничения традиционной и альтернативной трудовой деятельности. Ниже будут предложены некоторые из них.

Нестандартная занятость

Для того чтобы понять, что такое нестандартная занятость, обратимся сначала к понятию стандартной занятости, которое сформировалось под влиянием целого ряда социально-экономических процессов, таких как индустриализация, развитие массового производства и капиталистических отношений. С одной стороны, стандартная занятость развилась в рамках существующей формы индустриального производства, о чем было сказано выше. С другой стороны, важным было государственное вмешательство в свободно-договорные трудовые отношения и развитие трудового законодательства, а также создание системы социальной защиты. Помимо этого, вклад в формирование стандарта занятости внесли представители профсоюзов. Таким образом, именно в рамках стандартной занятости в последнее столетие формировалось трудовое законодательство, развивались стандарты социальной защиты работников и велись коллективные переговоры

Определения стандартной занятости отличаются в разных странах в зависимости от специфики трудового законодательства, но на основании общих характеристик можно дать следующее.

Стандартная занятость — это работа по найму на основе бессрочного трудового договора полный рабочий день на территории работодателя, с использованием его средств труда и под его (не обязательно непосредственным) контролем¹.

Под нестандартной занятостью, соответственно, понимаются все те формы занятости, которые по какому-либо критерию отличаются от определения стандартной занятости.

¹ Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. С. 3.

Выделяют следующие *виды нестандартной занятости*: неполная или частичная занятость, непостоянная или временная занятость, заемный труд, дистанционный труд, или «телеработа», надомный труд, включая фриланс, самозанятость, а также особый вид нестандартной занятости — труд в сфере неформальной экономики.

При всех экономических выгодах нестандартной занятости для предприятий, остается важным вопрос положения работников при таких трудовых отношениях. В настоящее время МОТ разрабатывает концепцию достойного труда, при котором реализуются основные трудовые гарантии работников.

Как уже говорилось в параграфе 10.2, занятость, отличающаяся от стандарта, не является чем-то новым. Так, например, еще в конце 1980-х гг. в Ленинграде в проектной части научно-производственного объединения «Пластполимер» усилиями ученых исследовательской социологической группы философского факультета Ленинградского государственного университета был введен гибкий график рабочего дня, который подразумевал не только необходимость работать в течение 40 часов в неделю, но и возможность сотрудникам самим планировать свою рабочую неделю. Некоторые работники, которым легче было вставать рано утром, так называемые «жаворонки», приезжали в проектное бюро до начала официального рабочего дня. Другие, «совы», оставались на рабочем месте надолго после окончания последнего. Таким образом, сотрудникам удавалось выделить один или два свободных дня в неделю, в чем особенно были заинтересованы матери малолетних детей. В этой организации существовали так называемые «часы контакта», когда все работники встречались, чтобы проинформировать о том, что ими было сделано за неделю и какое следующее задание они должны получить.

Однако увеличение объемов нестандартной занятости в развитых странах в последние десятилетия связано с масштабными процессами. Среди них в первую очередь следует назвать ужесточение конкуренции, при которой предприятия вынуждены были искать новые способы сокращения издержек, в том числе путем применения более гибких форм трудовых отношений.

Важно знать!

Помимо ужесточения конкуренции выделяют еще несколько процессов и явлений, которые повлияли на распространение нестандартной занятости. Во-первых, это рост безработицы. Во-вторых, новые технологии, которые также привели к распространению нестандартной занятости. Так, например, Интернет способствовал развитию дистанционного труда. В-третьих, стремление работодателей избежать издержек, связанных с трудовыми отношениями, не совсем добросовестным путем. Наконец, в-четвертых, увеличение среди экономически активного населения представителей таких демографических групп, которые чаще других предпочитают гибкую занятость¹.

¹ Kaldelberg A. L. Nonstandart employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work. P. 342.

К категории, предпочитающей гибкую занятость, можно отнести, например, студенческую молодежь, которая вынуждена искать работу, но одновременно проходит обучение. С одной стороны, низкая стипендия вынуждает студентов к поиску работы. С другой стороны, сам факт обучения не дает обучающимся устроиться на постоянную работу с полным рабочим днем, т.е. заставляет их искать нестандартную занятость.

В России, как и в других странах, «стандартизация» занятости следовала за индустриализацией. В СССР отклонения от стандарта в формальном секторе экономики существовали в незначительной степени, но, по большей части, наблюдались в неформальном секторе¹. Как уже отмечалось, по-настоящему проблема нестандартной занятости распространилась в формальном секторе экономики в связи с распадом Советского Союза. Одновременно с политическими изменениями, переходом к рыночной экономике и с процессами приватизации происходили изменения в сфере труда. Несоответствие скорости развития формальных институтов реальным экономическим изменениям, появление проблемы безработицы, увеличение доли занятых в секторе услуг, а также развитие неформального сектора экономики повлияли на распространение нестандартной занятости в России².

Итак, в настоящее время среди положительных аспектов нестандартной занятости для работников выделяют, во-первых, возможности гибкой занятости, т.е. такой, которая, например, позволяет совмещать личную жизнь или учебу с работой, занятости для тех, кто не готов или не может работать постоянно, на условиях полного рабочего дня. Это особенно актуально, в том числе, и для студентов. Во-вторых, нестандартная занятость — это новые рабочие места, т.е. такой вид занятости может стать решением в случае безработицы. В-третьих, нестандартная занятость может служить мостом к постоянной полной занятости. В особенности этот аспект важен для тех, кто в первый раз ищет работу. В этом случае нестандартная занятость может решить проблемы несоответствия полученных при получении образования знаний реальным требованиям на работе.

Важно знать!

Широкое распространение нестандартной занятости связано с переходом от принудительного труда, который был характерен для индустриального общества, к свободной деятельности.

Еще К. Маркс в «Парижских рукописях» часто упоминал такие термины, как «человеческая жизненная деятельность», «осознанная деятельность», «свободная деятельность». Он писал о том, что человек должен осуществлять свою жизненную деятельность в зависимости от своего желания и своего сознания, т.е. являться носителем осознанной деятель-

¹ Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. С. 11.

² Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / Независимый институт социальной политики. М. : Поматур, 2005. С. 4.

ности, а труд противоречит его природе. Такая позиция обусловлена тем фактором, что работа, которая непосредственно связана с трудом, является инструментом господства. На протяжении многих веков существовало принципиальное отличие тех, кто вынужден был работать, от тех, кто вел праздный образ жизни. Все преимущества, несомненно, были на стороне последних. Однако во второй половине XX в. ситуация кардинально изменилась.

Мнение классика

«Борьба между теми, кто должен работать и теми, кто работать не должен, привела к грандиозному успеху: те, кто ранее не должен был работать, стали теперь теми, кто еще может работать, в то время как те, кто раньше должен был работать, не могут более этого делать»¹.

В качестве главного аргумента против распространения нестандартной занятости в основном называют тот факт, что она не обеспечивает работнику должных прав и гарантий.

Важно запомнить!

Международной организацией труда выделяются семь основных гарантий для работников: гарантии рынка труда, гарантия занятости, профессиональные гарантии, гарантии на рабочем месте, гарантии поддержания профессиональных навыков, гарантии доходов, гарантии представительства.

Рассмотрим особенности наиболее распространенных в современной России видов нестандартной занятости.

Неполная занятость

Неполная занятость — это занятость, при которой количество рабочих часов меньше в сравнении с количеством рабочих часов при полной занятости.

В России неполной занятость считается, если работник трудится меньше обычной продолжительности рабочей недели, т.е. меньше 40 часов. Российское законодательство устанавливает возможность работы на условиях неполного рабочего времени. Такая работа не влечет для работников каких-либо ограничений и, согласно законодательству, они имеют равные трудовые права с теми, кто трудится полное рабочее время.

Однако для полноценного понимания феномена неполной занятости необходимо различать *добровольную* и *вынужденную* неполную занятость.

¹ Цит. по: Каранетян Р. В., Фельдхофф Ю. Социология труда. Ч. 1. С. 322; Dahrendorf R. Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht.

Важно запомнить!

Добровольная неполная занятость означает, что работник предпочитает и выбирает неполную занятость.

Добровольная неполная занятость отражает положительный аспект неполной занятости для работников, который выражается в категориях гибкости такой занятости, возможности совмещения работы с учебой и личной жизнью.

Важно запомнить!

Вынужденная неполная занятость означает ситуацию, при которой работник, несмотря на то, что предпочитает и может работать полный рабочий день, занят частично.

Большую часть проблем, которые связывают с неполной занятостью, можно определить через явление вынужденной неполной занятости. В этом случае неполная занятость представляется нам уже не как нечто положительное для работника, не определяется как выражение его воли.

Таким образом, при высоком уровне вынужденной неполной занятости выявляется слабость гарантий рынка труда, т.е. отсутствие достаточных возможностей занятости, которые должны обеспечиваться соответствующей макроэкономической политикой государства.

Временная занятость

Важно знать!

Временная занятость отличается тем, что трудовые отношения ограничены определенным периодом.

Российское трудовое законодательство предусматривает возможность принятия на работу на непостоянной основе. В этом случае трудовой договор заключается на определенный срок, но не более пяти лет. Такой договор подразумевает временную занятость и называется срочным.

Непостоянный характер работы при временной занятости влияет на реализацию некоторых гарантий работника. Прежде всего, полноценно не обеспечиваются профессиональные гарантии, т.е. возможности карьеры и профессиональной реализации, а во-вторых, затрудняется реализация гарантий представительства.

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу в 2002 г., расширил возможности использования срочных договоров. Однако случаи, в которых может быть заключен последний, хотя и разнообразны, но все же ограничены законодательством, и поэтому временная занятость существует также и вне правового поля.

Существуют несколько распространенных способов, которые используют работодатели для «превращения» трудовых отношений, оформленных на неопределенный срок, во временные трудовые отношения. Одним

из них является требование при устройстве предоставить работодателю заполненное заявление об увольнении по собственному желанию без указанной даты увольнения. В то же время в России, согласно статистике, наблюдается большое количество увольнений по собственному желанию. Так, с начала 1990-х гг. добровольные увольнения составляют примерно между 64 и 80% от числа всех увольнений, в то время как от 3 до 9% — вынужденные увольнения. Для сравнения, во Франции в 2005 г. добровольные увольнения составляли 17%¹.

Можно было бы такую ситуацию назвать «скрытой» временной занятостью. Подобные случаи не учитываются статистикой, поэтому невозможно составить полноценное представление о распространении таких практик.

Таким образом, несмотря на то, что в законодательстве существуют возможности для найма временных работников, этот вид занятости существует и вне правовых рамок. Однако если в первом случае работнику предоставляются, хотя и в ограниченном количестве, положенные по законодательству права и гарантии, то во втором — трудовые гарантии значительно сужаются и происходит ущемление прав работников. Главным образом уменьшаются гарантии занятости: прекращение трудовых отношений уже не регулируется законодательством, а принятие решения об увольнении полностью отдается на произвол работодателя. Работник находится в состоянии постоянной неуверенности в своей будущей занятости, может в любой момент оказаться в состоянии безработицы. Опасающийся внезапного увольнения работник вряд ли будет отстаивать свои права и участвовать в деятельности профсоюза.

Заемный труд

В российской практике в настоящее время к заемному труду относят аутсорсинг, временную работу через частное агентство занятости и аутстаффинг².

Заемный труд — это выполняемая наемным работником по распоряжению работодателя трудовая деятельность, удовлетворяющая потребности другой организации, фирмы, предприятия, можно сказать, что работодатель сдает в аренду труд своего работника другому собственнику.

Несмотря на то, что заемный труд реально существует и используется на российском рынке труда, в трудовом законодательстве до сих пор отсутствуют нормы, которые бы его регламентировали. Однако, осознавая распространенность данного вида трудовых отношений, законодатели решили внести поправки в Трудовой кодекс РФ, которые вступают в силу с 1 января 2016 г. и определяют само понятие, практику оформления в этом случае трудового договора и т.д. В соответствии с новой редакцией Трудо-

¹ OECD (2011). OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation 2011. OECD Publishing. С. 73. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264118720-en>.

² Заемный труд: последствия для работников / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. М. : Центр социально-трудовых прав, 2012. С. 14.

вого кодекса РФ **заемный труд** — это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. Законом также будет предусмотрена новая процедура по предоставлению труда персоналу, а именно временное направление работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющемуся работодателем данных работников, для выполнения ими определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Указанная деятельность осуществляется по договору о предоставлении труда работников. Ее осуществляют частные агентства занятости и другие юридические лица, в том числе иностранные.

Таким образом, сложность регулирования заемного труда состоит в том, что он подразумевает трехсторонние отношения, а трудовые отношения по определению, являются двусторонними — между работником и работодателем. Примечательно, что МОТ принятием Конвенции № 181 «О частных агентствах занятости» перешла от полного запрета заемного труда к признанию его необходимости, но при условиях полноценной защиты гарантий и прав заемных работников.

Трехсторонний характер отношений при заемном труде влияет на реализацию гарантий рабочего места, т.е. обеспечения безопасных условий труда. Работник подписывает трудовой договор с агентством, тогда как с фактическим работодателем — предприятием-заказчиком — оформляет договор подряда. Как было показано выше, в России в связи с введением новых поправок в Трудовой кодекс РФ будет существовать несколько иной порядок осуществления трехсторонних отношений.

Получается, что работник трудится на рабочем месте и с использованием средств труда фактического работодателя, который не несет перед ним непосредственной ответственности за безопасность рабочего места и условий труда. Также из-за постоянной смены фактического места работы при непостоянной занятости через агентство занятости затрудняется представительство.

«Телеработа»

В последние десятилетия в мире наблюдается тенденция к увеличению работ, выполняемых специалистами на расстоянии от основного месторасположения организации с помощью различных средств телекоммуникации. Появилась категория так называемых телеработников.

Важно запомнить!

«Телеработников» можно определить как сотрудников организации, работающих удаленно от ее основного месторасположения, взаимодействующих с коллегами путем различных телекоммуникационных средств.

Еще на рубеже XX и XXI вв. в мире, по различным оценкам, насчитывалось более 75 млн «телеработников», и их количество с каждым годом

увеличивается на 25%. В США в это время сотрудников такого типа насчитывалось более 50 млн чел., в Европе — более 20 млн, в России — свыше 3 млн чел.¹

История «телеработы» насчитывает уже более 40 лет. Ее условно можно подразделить на три основных этапа. Первый этап был связан с введением в 1972 г. Д. Нилсоном термина *Telecommuting*. Д. Нилсон рассматривал дистанционный труд как альтернативу работы в офисе и как способ решения транспортных проблем. За последующее десятилетие появился также термин «гибкое рабочее место», была проведена первая национальная конференция по дистанционному труду в США, результатом которой стал выпуск регулярного печатного бюллетеня по телеработе «*Telecommuting Review*».

С начала 1980-х до середины 1990-х гг. в США начало осуществляться государственное финансирование пилотных проектов, основными целями которых были уменьшение затрат на содержание и организацию офисов, привнесение дополнительных удобств для сотрудников и повышение производительности их труда. В эти же годы были созданы и первые телекомпьютерские центры в Европе: во Франции в 1980 г., следующий в Швеции в 1982 г., и, наконец, в Швейцарии в 1985 г.

Переломным моментом в отношении к «телеработе» можно считать 1990-е гг. Практически одновременно были созданы технологические, организационные и финансовые условия для ее широкомасштабного развития. Технологические условия обеспечили повсеместное распространение Интернета. Широкая административная поддержка и стабильное плановое государственное финансирование создали благоприятные условия для работы научных коллективов, изучающих данный феномен.

Альтернативные виды труда

Единой точки зрения о том, что такое альтернативный труд, до сих пор не существует.

Важно запомнить!

За рубежом существует понятие «Alt — labor» (Alt — сокращенное от *alternative*), которое означает новые некоммерческие организации, объединяющие работников.

Возникает вопрос о том, зачем нужны такие организации, если они своей целью ставят выполнение тех же функций, которые были призваны реализовывать профсоюзы. Однако, по мнению организаторов нового общественного движения, современные профсоюзы слишком забюрократизированы и далеко не всегда защищают интересы наемных работников, сотрудничая с администрацией.

В России понятие «альтернативный труд» чаще всего подменяется понятием «альтернативная гражданская служба», которая представляет

¹ Паринов С. Экономика XXI века на базе интернет-технологий // Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН. 1999. № 2. С. 33–34 ; М. : Информационное общество, 1999. URL: <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag/nsf/BPA/3a5b87a3a184836dc32568bf004865d>.

собой вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами вместо военной службы по призыву.

Для того чтобы понять, что представляет собой альтернативный труд, используем два критерия: степень формализации трудовой деятельности и место ее осуществления.

Трудовая деятельность в сфере неформальной экономики

Прежде чем говорить о труде в сфере неформальной экономики, необходимо определить специфику формального экономического сектора. Основными критериями здесь являются наличие возможности его полного законодательного регулирования и включение произведенных в нем товаров и услуг в ВВП страны.

В сфере неформальной экономической деятельности можно выделить четыре основных сегмента, в зависимости от степени нарушения законодательства и прав других людей. Рассмотрим их последовательно, начиная с наиболее общественно опасной неформальной экономической деятельности и заканчивая общественно безопасной.

В первом сегменте нарушаются права других людей и Уголовный кодекс. В данном случае имеются в виду наиболее выгодные экономические преступления.

Во втором сегменте также нарушаются права других людей, но в основном Административный и Гражданский кодексы. В качестве примера можно привести россиян, не имеющих или сильно ограниченных в возможности выбора занятости. В первую очередь это жители так называемых моногородов (в настоящее время в России насчитывается 300 монопрофильных населенных пунктов, где проживает 15% населения страны). В случае банкротства градообразующего предприятия большинство жителей города становятся безработными и вынуждены искать занятость, в том числе и в сфере неформальной экономической деятельности.

Важно знать!

Поскольку нарушается законодательство, вышеуказанные сегменты относятся к теневой экономике. Таким образом, неформальная экономика включает теневую экономику, но не ограничивается ею.

Третий сегмент неформальной экономики содержит виды экономической деятельности, которые нарушают права других людей, но не нарушают законодательство. Такая ситуация возможна, когда недостаточно развита законодательная база.

К четвертому сегменту неформальной экономической деятельности относится домашний труд. Поскольку все товары и услуги, производимые в домохозяйстве, не учитываются в ВВП большинства стран, данный вид труда не имеет официального статуса, а значит, находится «в тени». Особенностью этого вида деятельности является то, что в этом сегменте не нарушаются права других людей и законодательные нормы, так как этот труд не имеет официального статуса.

Домашний труд

Мнение классика

«Черный» труд начинается дома. Все домашние хозяйки являются черно-рабочими»¹.

Важно знать!

В домохозяйстве выполняются две важные общественные функции — производство и воспроизводство рабочей силы, т.е. семьи поставляют государству, практически бесплатно, образованные трудовые ресурсы. Что касается второго процесса, то имеются в виду трудовые затраты, необходимые для восстановления сил работающего члена семьи. Причем вклад домохозяйки оценивается в альтернативных рыночных ценах. Другими словами, сколько труда нужно затратить работнику, чтобы купить получаемые дома услуги на рынке. Согласно экономическим расчетам, в этом случае работающему члену семьи пришлось бы трудиться в два раза интенсивнее.

Долгое время занятость в домохозяйстве работой не считалась. Лишь в 1970-е гг. домашний труд стала рассматриваться социологами именно как работа, столь же необходимая для финансирования социума, как и общественное производство. Подсчитано, что объем домашней работы равен трети ежегодного ВВП во всем мире, хотя такая работа не оплачивается. В связи с этим возникает вопрос о том, возможно ли легализовать домашний труд, т.е. сделать его оплачиваемой занятостью. Такие попытки неоднократно предпринимались.

Интересный факт

В некоторых странах, таких как Австралия, где борьба за права домохозяек насчитывает уже более 100 лет, и в Голландии выплачивается заработная плата за домашнюю работу. В России первым попытался инициировать этот процесс профсоюз «8 Марта», объединительный съезд которого состоялся в Москве в 2007 г. и который собрал 109 домохозяек и домохозяев. Через год в рядах данного профсоюза состояло уже 20 тыс. членов.

Позиция профсоюза «8 Марта» вполне логична, если предположить, что домашний труд повсеместно будет признан работой. К основным проблемам при достижении этой цели можно отнести следующие: трудность самого признания государством и обществом домашнего труда работой, как это было в традиционных обществах; необходимость разработать детальные критерии оплаты труда различных категорий домохозяек. Так, в современной России существуют несколько групп домохозяек. К первой относятся те, кто выбрал этот путь сознательно. Вторую составляют жены обеспеченных людей, доход которых позволяет их супругам иметь помощников по хозяйству или просто не работать. Представительницы третьей группы стали домохозяйками, потеряв работу и не имея возможности ее

¹ Цит. по: *Каранетян Р. В., Фельдхофф Ю.* Социология труда. Ч. 1. С. 318; *Dahrendorf R.* Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht.

найти. В связи с этим при разработке критериев оплаты труда в домохозяйстве необходимо, прежде всего, принять во внимание доход семьи, а также количество детей. Например, вышеуказанный профсоюз предлагал оплачивать труд домохозяйки в случае наличия троих детей.

С начала 2007 г. в России введен так называемый материнский капитал, который наряду с такими возможностями, как улучшение жилищных условий для многодетных семей, имеющих двух и более детей, получение детьми образования, позволяет вкладывать средства в формирование накопительной части пенсии для домохозяек, т.е. их работа в какой-то мере может оплачиваться. В случае если детей воспитывает отец-домохозяин, такие же права появляются и у него. Неслучайно второе название материнского капитала — семейный.

Подводя итог, можно сказать, что, домашний труд как вид экономической деятельности может быть введен в правовое поле и стать оплачиваемым.

Надомный труд

Важно знать!

Надомный труд — это основа индивидуальной трудовой деятельности.

К такому виду деятельности относятся выращивание животных, птиц, рыбы и сдача этой продукции в магазины и на рынки, а также предоставление молока для молокозаводов. Кроме того, к этой же категории относятся все, что производится вручную (вышивание, вязание и т.д.), т.е. то, что на Западе очень ценится и называется «hand-made».

Следует заметить, что «из дома» также предоставляются услуги высококвалифицированных специалистов — политиков, педагогов, ученых и т.д. Эта деятельность получила название «фриланс».

Фриланс (от англ. *free* — освобожденный, нефиксированный), как правило, — индивидуальная, основанная на самоорганизации работника, деятельность самого широкого спектра, основной отличительной особенностью которой является произвольное неформализованное соглашение между работником и заказчиком.

Тенденции развития данного типа труда таковы, что в настоящее время он получает общественное признание и в мировой практике становится законодательно определенным. Фрилансеры могут рассчитывать на получение таких преференций, как фиксированный социальный пакет, заработная плата, рабочий стаж, различные льготы и т.д.

Таким образом, мы выяснили, что стандарт занятости развился в основном в индустриальную эпоху, поэтому он не учитывает новых требований сферы труда. Фактическое распространение нестандартной занятости является доказательством существования этих новых требований.

В России при нестандартной занятости работник имеет меньше возможностей реализации трудовых гарантий, чем при стандартной. Однако ре-

лизация трудовых гарантий работников затруднена или даже невозможна в тех случаях, когда нестандартная занятость реализуется вне рамок трудового законодательства или при использовании неформальных практик в рамках формальных трудовых отношений. В связи с этим, с одной стороны, необходимо расширить законодательное регулирование новых форм занятости, как, например, это было недавно осуществлено по отношению к дистанционному труду, т.е. ввести новые формы нестандартной занятости в полноценное правовое регулирование, которое обеспечит все необходимые трудовые права и гарантии. С другой стороны, распространение законодательства на нестандартные формы занятости является недостаточным, так как при слишком регулируемых законодательно трудовых отношениях работодатели могут искать неформальные способы «дерегуляции» этих отношений. В связи с этим необходимо создать полноценные институты контроля за соблюдением трудового законодательства для ликвидации неформальных практик в сфере труда.

Подводя итог, можно сказать, что для изучения перспектив развития трудовых отношений важно понимать: *тот, кто использует свою свободу для деятельности, тот уже сейчас является сигналом лучшего будущего.*

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение информатизации труда и назовите подходы к ее исследованию.
2. Назовите положительные и отрицательные последствия информатизации общественного производства.
3. Каковы последствия автоматизации и механизации производств для изменения содержания труда?
4. Какие изменения требований к квалификации рабочей силы обусловлены внедрением информационной техники и технологий?
5. Что такое перемена труда и каково развитие современного производства?
6. Раскройте принцип перемены труда.
7. Как изменяется структура труда в современном обществе и каковы последствия такого изменения?
8. Какова роль науки в изменении структуры рабочего времени?
9. Опишите трансформацию традиционных трудовых практик в гибкие формы занятости.
10. Что такое дестандартизация и прекаризация труда?
11. Назовите процессы глобализации индустриального труда.
12. Перечислите виды нестандартной занятости.
13. Каковы социальные и экономические причины распространения нестандартной занятости в современном мире?
14. Каковы содержание и характер заемного труда?
15. Охарактеризуйте фриланс как альтернативную трудовую деятельность.
16. Какова специфика занятости в сфере неформальной экономики?

Практическое задание

Группа делится на пять подгрупп. Каждая подгруппа выбирает тему для подготовки коллективного эссе. По результатам написания эссе каждая группа рассылает

тезисы своего сочинения. На занятии проводится коллективное обсуждение каждой темы.

Темы эссе

1. Труд: осталось ли место инновациям?
2. Наука как «производительная сила».
3. Информация и техника, а где же человек?
4. Продукт труда — свободное время.
5. Нестандартная занятость вместо труда.

Темы рефератов и докладов

1. Роль научно-технического прогресса в изменении содержания труда в середине — конце XX в.
2. Производительный труд в информационной парадигме.
3. Научно-технический прогресс и его последствия для человека и общества.
4. Информационные и коммуникационные технологии как фактор трансформации труда в индустриальной сфере.
5. Изменение соотношения умственных и физических сил работника в современном производстве.
6. Преимущества и недостатки заемного труда для наемных сотрудников и организаций.
7. Виды нестандартной занятости в современной России.
8. Надомный труд в России: история и современность.

Литература

1. *Абляев, С.* Управление человеческими ресурсами на основе компьютерных технологий / С. Абляев, Н. Пушкарева. — М. : Финансы и статистика, 2007.
2. *Аникин, Б. А.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. — М. : ИНФРА-М, 2007.
3. Будущее за обществом труда / под ред. В. Я. Ельмеева. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 2003.
4. *Гимпельсон, В. Е.* Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — М. : ГУ-ВШЭ, 2005.
5. *Ельмеев, В. Я.* Социальная экономия труда: общие основы политической экономики / В. Я. Ельмеев. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 2007.
6. Заемный труд: последствия для работников / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2012.
7. *Манусов, В.* Неформальная экономика в системе мирового хозяйства / В. Манусов. — М. : Новый хронограф, 2014.
8. *Маяцкий, М. А.* Труд, знание и досуг в постиндустриальном обществе / М. А. Маяцкий // Экономическая социология. — 2014. — Т. 15. — № 1.

Заключение

Итак, мы подошли к завершающей части учебника. Его авторы постарались представить наиболее важные и актуальные, с их точки зрения, проблемы труда, поделиться своими знаниями и пониманием мира труда, изложить собственное представление о предметной области социологии труда. Возможно, что эта область покажется чрезмерно широкой. Действительно, цель авторов учебника не состояла в том, чтобы представить проблематику, традиционно рассматриваемую в учебниках по социологии труда. Миссия данного учебного издания — доказательство необходимости «исследовать с точки зрения примата трудовых отношений все “здание” общества, во всем его многообразии»¹. По этой причине авторам пришлось в некотором смысле разрушить стандарты понимания предмета социологии труда, включить в него проблематику смежных научных теорий.

Однако мы честны перед читателем и наукой. Это значит, что всякий раз, апеллируя к той или иной социальной проблеме, мы рассматривали ее сквозь призму труда. Есть и еще один аргумент в пользу нашего подхода: говоря о социологии труда, мы опираемся на все теоретическое наследие социальных исследований труда, и, безусловно, в первую очередь — на теории социологии.

Наш скромный вклад в развитие социологической науки о труде и дисциплины «Социология труда» не связан с созданием нового знания, в своем подходе мы не стремились к новаторству. Методологической опорой подготовки содержания учебника стал социологический метод исследования труда, так как он был сформулирован еще теоретиками классического социологического учения. Клод Анри де Сен-Симон, Исидор Мари Огюст Конт, Давид Эмиль Дюркгейм, Карл Генрих Маркс, Максимилиан Карл Эмиль Вебер и другие, те, о ком говорилось в этой книге, при всем разнообразии их концепций труда, исходили из одного, объединяющего все подходы положения: труд — это всеобщее общественное явление.

К такому пониманию предметной области социологии труда нас подтолкнули не только наши профессиональные амбиции. Последние десятилетия мы наблюдаем глобальную трансформацию трудовых ценностей, часто искусственно насаждаемую заинтересованными господствующими социальными силами. Речь идет об изменении, причем существенном и качественном, критериев отношения к труду. То, что трудовая деятельность в настоящее время в основном ассоциируется со средством получения доходов и в этом каждый обыватель видит высшее предназначение и цен-

¹ Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. С. 40.

ность труда, формирует потребительское отношение к труду. Для большинства он лишь побочный аспект жизнедеятельности. Поскольку современное общество предлагает другие, отличные от труда и не требующие такой самоотдачи, способы улучшения благосостояния, ценность труда в глазах обывателей сводится к его доходности. Представление о том, что за труд в обязательном порядке должны платить, сегодня аксиоматично. Напротив, оценка его ценности как развивающей индивида деятельности практически утрачена. Для этого созданы другие институции.

Такие тенденции в обществе приводят к депопуляризации труда и, как следствие, наук о труде, в частности, социологии труда. Однако труд — это то, с чем человек сталкивается ежедневно, ежечасно, что связано не только с трудовой деятельностью каждого из нас, но с трудом всех вместе. В условиях современного общества нельзя не замечать рост общественной потребности в труде и его продуктах, а вместе с этим распространение влияния труда на самые разнообразные области нашей жизни. По этой причине коллектив авторов взял на себя ответственность расширить горизонты проблем, которые традиционно призвана изучать социология труда, понимая, что без такого подхода данное издание оказалось бы упрощенным и поверхностным.

Жизнь не стоит на месте, и наука обязана развиваться, следуя в формате нового. Ее знания должны быть актуальны, объективны, точны и доступны. Рассматривая проблемы труда, мы руководствовались данными принципами, старались представить разнообразие современных тенденций, затрагивающих трудовую сферу, принимая во внимание, что изменения общества всегда согласованы с изменениями труда.

Такой подход определил логику и структуру учебника, позволил сформулировать наиболее значимые вопросы для современной социологии труда. Это касается дальнейшего изучения теоретического наследия по проблемам труда. Важным представляется изучение истории труда и общества в их органической взаимосвязи. Необходимой видится последующая разработка социологической теории труда и методов исследования данного явления. Безусловно, актуальным является изучение труда на макро- (процессы глобализации) и микро- (сфера организации) уровнях его проявления.

Мы честно признаемся, что еще многие темы, которые призвана исследовать современная социология труда, остались за пределами данного учебника. Изучение труда как общественного явления не исчерпывается перечнем представленных в главах и параграфах проблем. Поле социологических исследований труда гораздо шире и нуждается в дальнейшей культивации (от ср.-век. лат. *cultivo* — обрабатываю, возделываю). В связи с этим мы склонны считать, что представленное вашему вниманию учебное издание не претендует на полноту. Своим трудом мы скорее хотели воссоздать научный обзор проблем, которые должны являться предметом современной социологии труда, задать вектор ее будущих исследований.

Мы очень надеемся, что высказанные в книге аргументы в пользу необходимости дальнейшего развития социологии труда, окажутся для читателей убедительными.

Наши книги можно приобрести:

Учебным заведениям и библиотекам:
в отделе по работе с вузами
тел.: (495) 744-00-12, e-mail: vuz@urait.ru

Частным лицам:
список магазинов смотрите на сайте urait.ru
в разделе «Частным лицам»

Магазинам и корпоративным клиентам:
в отделе продаж
тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru

Отзывы об издании присылайте в редакцию
e-mail: red@urait.ru

**Новые издания и дополнительные материалы доступны
в электронной библиотечной системе «Юрайт»
biblio-online.ru**

Учебное издание

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебник и практикум для академического бакалавриата

Под общей редакцией *Р. В. Карапетяна*

Формат 70×100^{1/16}.

Гарнитура «Petersburg». Печать цифровая.
Усл. печ. л. 25,19. Тираж 1000 экз. Заказ № 3369, 40 экз.

ООО «Издательство Юрайт»
111123, г. Москва, ул. Плеханова, д. 4а.
Тел.: (495) 744-00-12. E-mail: izdat@urait.ru, www.urait.ru

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНИК и ПРАКТИКУМ



КАРАПЕТЯН Рубен Варданович

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета.

В книге представлено систематизированное изложение наиболее актуальных и интересных вопросов, входящих в предметную область социологии труда. Авторы издания обобщили большой объем информации почерпнутый как из классического наследия, так и из современных социальных исследований труда и трудовых отношений, а также представили свое собственное видение проблем, призванных стать объектом современной социологии труда.

После каждой главы представлены вопросы, практические задания, темы рефератов и докладов, а также список рекомендуемой литературы по теме, что позволит читателю проверить качество усвоения пройденного материала и закрепить приобретенные знания.

 **Юрайт**
издательство

biblio-online.ru

2 **ДОМ КНИГИ**
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"
СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. Уч
ISBN 978-5-9916-5598-9

2000 №
4868897
Цена: 860 р.