

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Н. М. Токарская
И. С. Карпикова

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

*Под редакцией профессора
М. А. Винокурова*

*Учебное пособие для студентов высших учебных
заведений, обучающихся по направлениям
специальностям в области социологии, экономики и
менеджмента организаций*

Москва . «Логос» . 2006

УДК 316.334.22
ББК 65.9(2)24:60.5
Т51

*Учебное пособие подготовлено по программе
«Совершенствование социально-экономического образования в вузах»
Инновационного проекта развития образования
Национального фонда подготовки кадров*

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор *Л.Г. Миляева*,
кандидат экономических наук, доцент *Р.В. Карпетян*

Токарская Н.М., Карпикова И.С.

Т 51 Социология труда: Учеб. пособие / Под ред. М.А. Винокурова. - М.: Университетская книга, Логос, 2006. - 208 с.

ISBN 5-98704-095-7

Раскрыто основное содержание социологии труда. Показано ее становление как научной дисциплины, рассмотрены предмет и методы. Дан анализ изменений в сфере труда и занятости на этапах индустриальной и постиндустриальной фаз развития экономики. Освещены социальные явления и процессы в сфере труда и занятости в современный период. Особое внимание уделено развитию трудовых отношений в России.

Для студентов высших учебных заведений, получающих образование по направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций.

ББК 65.9(2)24:60.5

ISBN 5-98704-095-7

© Токарская Н.М.,
Карпикова И.С., 2003, 2005
© «Университетская книга», 2005
© «Логос», 2006

Содержание

7

.....	7
ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА	11
1.1. История индустриальной социологии и социологии труда за рубежом.....	11
<i>Обзор классических социологических теорий</i>	13
<i>Формирование и развитие индустриальной социологии и социологии труда в XX в.</i>	24
1.2. История социологии труда в России.....	33
<i>Социология труда в досоветский период</i>	34
<i>Социология труда в послереволюционный период</i>	40
<i>Возрождение и развитие социологии труда в 1960-1980-х годах</i>	46
<i>Характеристика современного этапа развития социологии труда</i>	55
ГЛАВА 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	63
2.1. Глобальные изменения в сфере труда: общие тенденции.....	63
<i>Трансформация форм и видов трудовой деятельности</i>	64
<i>Трансформация занятости</i>	66
<i>Трансформация способов организации труда</i>	69
2.2. Организация труда и ее эволюция.....	71
<i>Марксистский анализ процесса труда</i>	72
<i>Тейлоризм и фордизм как способы организации труда</i>	75
<i>Концепция разделения труда Г. Бравермана</i>	77
<i>Постфордизм и тойотизация производства</i>	81
<i>Российский опыт управления трудовыми процессами</i>	86
2.3. Рынок труда и система занятости в контексте социологического анализа.....	89
<i>Влияние структурных сдвигов на занятость</i>	90
<i>Гибкость занятости</i>	94
<i>Сегментация рынка труда</i>	99

<i>Особенности современной безработицы</i>	104
<i>Особенности российского рынка труда</i>	107

ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНЫЕ ЯВЛЕНИЯ И ПРОЦЕССЫ

В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ.....	111
3.1. Трудовые организации: особенности их формирования и функционирования.....	111
<i>Трудовая организация и трудовой коллектив как объекты социологического изучения</i>	111
<i>Особенности функционирования трудовых коллективов крупных предприятий</i>	117
<i>Особенности функционирования трудовых организаций в сфере частного бизнеса</i>	128
3.2. Оплата труда: способы организации, подходы к рассмотрению, тенденции формирования.....	132
<i>Формы оплаты труда и тенденции их развития</i>	134
<i>Неравенство в оплате труда: экономический и социологический подходы к рассмотрению</i>	139
<i>Российский современный опыт в сфере оплаты труда</i>	147
3.3. Гендерные аспекты труда и занятости.....	152
<i>Содержание гендерного подхода к изучению социально-трудовых отношений</i>	153
<i>Теоретические подходы к объяснению гендерного неравенства в сфере труда и занятости</i>	157
<i>Основные проявления гендерной дискриминации</i>	163
3.4. Формальные и неформальные нормы и отношения в сфере труда.....	172
<i>Неформальная экономика и неформальные отношения в сфере труда: содержание понятий и их соотношение</i>	174
<i>Области распространения неформальных отношений в сфере труда и занятости</i>	180
<i>Типология неформальных отношений и их проявлений в рамках трудовых организаций</i>	189
Заключение.....	195
Литература.....	197

Введение

В условиях формирования в нашей стране новой социально-экономической системы, ориентированной на образцы рыночной экономики, перед социальными науками встала задача осмысления сущности проводимых преобразований и их последствий для российского общества. Социология труда в ряду этих наук занимает особое место, поскольку призвана оценить происходящие изменения в одной из самых важных областей деятельности человека - сфере труда, которая под воздействием рыночных реформ и технического прогресса приобретает совершенно иной облик и характеризуется качественно новыми направлениями развития.

В создавшихся условиях социология труда оказалась не в состоянии полноценно решать поставленные перед ней задачи. В советский период цель данной науки заключалась в исследовании закономерностей развития административно-плановой экономики и акцентировании ее преимуществ перед капиталистическим рынком. В таких условиях социология труда развивалась односторонне, в отрыве от достижений мировой социологической мысли, которая пыталась адекватно отразить многообразные изменения, происходящие в сфере трудовой деятельности человека.

Таким образом, назрела необходимость пересмотра многих положений социологии труда, приведения их в соответствие с теми процессами, которые происходят в

социально-экономической сфере. По существу, речь идет о создании в нашей стране новой социологии труда, вошедшей в себя как многолетний зарубежный опыт исследования социально-трудовой сферы, так и результаты изучения современных тенденций российской действительности.

Практика последнего десятилетия показала, что задача эта не так проста и однозначна, как казалось на первый взгляд. С одной стороны, непросто переосмыслить научный багаж, накопленный в предшествующие годы социально-экономическими науками о труде, и делать это нужно постепенно, оставляя все действительно ценное, созданное учеными-социологами в советский период¹. С другой - невозможно слепо копировать подходы к изучению социально-трудовых проблем и исследовательскую тематику индустриальной социологии и социологии труда, сложившихся в странах Запада, хотя, несомненно, там эти научные направления относятся к высокоразвитым.

Противоречивость современной ситуации в полной мере повлияла на содержание учебников по социологии труда. Собственно, в большей их части совместно рассматриваются проблемы экономики и социологии труда, как правило, в авторской концепции. При этом социологические подходы к изучению труда представлены фрагментарно и играют вспомогательную роль при рассмотрении экономических аспектов трудовой деятельности.

Немногочисленные учебные издания непосредственно по социологии труда (а среди них встречаются весьма добротные с точки зрения содержания работы) в основном посвящены направлениям и темам, составлявшим основу советской социологии труда, хотя и с использованием западных подходов и концепций [62,63].

¹ Прекрасный пример - переиздание книги «Человек и его работа», дополненной современными материалами и комментариями. См.: [27]

Наконец, стоит отметить еще один подход, также нашедший отражение в учебных изданиях. Речь идет о работах по экономической социологии. Данное направление, базируясь в основном на современных западных концепциях, включает в себя и тематику социологии труда и индустриальной социологии в том виде, в котором они сложились за рубежом, значительно отличающемся от такового в нашей стране [61].

Подобная ситуация означает, что социология труда в России переживает активный период своего обновления с точки зрения как тематики, так и содержания. И процесс этот, по-видимому, далек от своего завершения. В таких условиях авторы данного учебного пособия видят свою задачу в том, чтобы помочь студенту разобраться в основных концептуальных подходах, сложившихся в западной индустриальной социологии и социологии труда, продемонстрировав при этом возможности их использования в российской социально-экономической действительности, применяя многочисленные примеры из современной исследовательской практики российских социологов. Кроме того, мы не видим необходимости отказываться от некоторых тематических направлений, существовавших в советской социологии труда и не потерявших свою актуальность, несмотря на то что в западной социологии они рассматриваются такими науками, как менеджмент или психология. Некоторые из таких тем включены в данное учебное пособие.

Подобный концептуальный подход обусловил содержание работы. В ней отсутствуют разделы, посвященные определению основных категорий социологии труда, поскольку такого рода материал достаточно представлен в уже изданных учебных пособиях и учебниках по социологии труда других авторов. Логика изложения материала подчинена той задаче, которая была намечена авторами данного пособия.

Первая глава призвана показать, в какой степени развитие социологии труда в нашей стране «расходи-

лось» с мировой мыслью, а также проанализировать содержание и причины данного расхождения. Во второй главе рассмотрены глобальные изменения, характеризующие сферу труда в последние десятилетия, и их отражение в научной литературе. Наконец, в последней главе представлены некоторые аспекты трудовой деятельности, которые традиционно рассматривались в рамках западной индустриальной социологии, но предметом изучения социологии труда в нашей стране стали сравнительно недавно. Авторы рассматривают данную проблематику на примере как зарубежных, так и российских исследований, приводя многочисленные ссылки на научные работы, посвященные их содержанию и результатам.

Авторы выражают признательность кандидату социологических наук М.В. Киблицкой, общение с которой в свое время зародило идею создания подобного учебного пособия; профессору В.В. Радаеву за ценные замечания, высказанные в ходе обсуждения концепции учебного пособия; профессору С. Кларку, любезно предоставившему возможность совершенствования наших знаний в области индустриальной социологии в департаменте социологии университета Уорвик (Великобритания).

Глава 1. ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

1.1. История индустриальной социологии и социологии труда за рубежом

В учебной литературе нашли отражение различные подходы к истории зарубежной индустриальной социологии и социологии труда. Первый, наиболее часто встречающийся, выделяет определенные хронологические периоды в развитии данной науки. Второй акцентирует внимание на межстрановых различиях в формировании социально-трудовых концепций. Наконец, в рамках третьего подхода некоторые авторы ограничиваются исследованием отдельных научных направлений, существовавших в индустриальной социологии и социологии труда. Встречается также сочетание в одной и той же работе всех либо некоторых из названных подходов.

При хронологическом подходе выделяют следующие этапы становления науки.

Первый, *донаучный*, включавший в себя древние и средние века, характеризовался появлением первых научных представлений о сущности и характере труда, получивших свое развитие в рамках философских и экономических воззрений.

Второй, *классический*, пришедшийся на период становления социологии как отрасли научного знания (XIX-начало XX вв.), характеризовался возникновением социально-экономических учений, составивших теоретическую базу современной экономической социологии, индустриальной социологии и социологии труда.

Третий, *современный*, начавшийся в 20-х годах XX в., отмечен бурным развитием методик эмпирических социологических исследований и ее использованием при изучении социальных сторон производственной деятельности, а также созданием на основе полученных результатов новых теоретических подходов к исследованию социально-трудовых процессов [39, с. 7-57; 70, с. 7-66].

Названный подход характеризуется ярко выраженным расширительным толкованием индустриальной социологии, поскольку предметом ее изучения являются отношения людей в сфере производства. С этой точки зрения непосредственным периодом зарождения и развития индустриальной социологии и социологии труда может считаться только XX в. Все остальные предшествующие периоды лишь подготовили появление этой отрасли социологии (наиболее существенный вклад был внесен основоположниками социологической науки как таковой, которая возникла в XIX в.). Что же касается донаучного периода, то его содержание в большей степени характеризует логику становления общественно-научного знания в целом. Влияние его на формирование современных отраслей социологического знания носит весьма опосредованный характер и не может, на наш взгляд, рассматриваться в качестве значимого фактора развития индустриальной социологии и социологии труда.

Основные концепции, возникшие в рамках индустриальной социологии и социологии труда в различных странах, также являются предметом освещения в литературе [70, с. 40-66; 88, с. 336-351]. Наиболее часто авторы рассматривают эволюцию данных отраслей социологии в таких странах, как США, Франция, Германия, реже встречаются упоминания о британской социологической традиции. Отметим, что несомненным лидером в развитии индустриальной социологии являются США, поскольку в этой стране появилась данная отрасль социологии, быстро пройдя все стадии институционализации. Что же касается становления индустриальной социологии и социологии труда в других стра-

нах, то, зародившись позднее, эти отрасли следовали в «Нблучном фарватере» американской индустриальной социологии. Наблюдающиеся некоторые различия в исследовательских подходах объяснялись скорее тем, какие классические социологические теории исторически доминировали в тех или иных странах. В целом же развитие западной индустриальной социологии вполне можно рассматривать как единый процесс, имеющий наднациональный характер.

В данной работе авторы считают необходимым рассмотреть в историческом разделе основные научные направления классического этапа становления социологии, послужившие теоретической основой формирования индустриальной социологии и социологии труда в XIX в., а также определить, в рамках каких концепций развивались данные отрасли социологии в XX в.

Обзор классических социологических теорий

Зародившись в XIX в., социология с самого начала своего существования уделяла большое внимание изучению экономических основ функционирования общества, рассматривая труд как важнейший социально-экономический процесс. К числу теоретических и методических направлений классической социологии, оказавших в последующем наибольшее влияние на формирование индустриальной социологии, относятся: позитивизм; марксизм; экономическая социология; институционализм; эмпирическая и прикладная социология¹.

Родоначальником социологии является французский философ О. Конт. Научная традиция, в рамках которой он рассматривал развитие общества, получила название «позитивизм». Этим термином Конт обозначил

¹ В данной работе содержится краткий обзор указанных научных направлений. Подробно о них см.: [39, с. 15-41; 70, с. 15-40].

необходимость при научном анализе явлений и процессов общественной жизни опираться на данные, полученные эмпирическим путем, т.е. применять при изучении общества методы познания, использовавшиеся естественными науками.

Исследование Контом характерных особенностей современного ему индустриального общества привело ученого к следующему выводу: важнейшим законом, обусловившим общественное развитие, является закон разделения и кооперации труда. Действие этого закона влечет за собой как положительные, так и отрицательные последствия для общества.

Разделение и кооперация труда способствуют в исторической перспективе повышению производительности труда и уровня материального благосостояния населения, приводят к разнообразию форм экономической жизни. В то же время важнейшим следствием действия данного закона становится усложнение социальной структуры по причине появления в обществе различных профессиональных групп. Профессионализация в итоге приводит к обеднению содержания труда и, соответственно, обеднению самой личности. Но самое главное состоит в том, что разделение труда и его профессионализация порождают конкуренцию и разрушают общественную солидарность, заменяя ее узкопрофессиональной. В результате противопоставления отдельных социальных групп, созданных по профессиональному признаку и действующих в обществе в рамках собственной корпоративной морали, возникает угроза разрушения единства общества и общественного согласия. Единственной силой, способной поддерживать социальную солидарность, является, по мнению Конта, государство.

Эти идеи были впоследствии развиты другим представителем позитивистского направления французской социологии Э. Дюркгеймом. В значительной степени углубив и усовершенствовав позитивистскую методологию, Дюркгейм применил ее к изучению социальных явлений, выделив также в качестве основы обществен-

собом формирования современного общества и, самое главное, возможной основой его оздоровления.

Позитивизм как научная методология сыграл огромную роль в дальнейшем становлении социально-трудовых теорий, которые, несмотря на единую теоретическую базу, отличались разнообразием подходов к объяснению закономерностей общественного развития.

К числу научных направлений, оказавших значительное влияние на развитие социально-экономических учений, относится марксизм. Используя в качестве методологической основы рассмотренный позитивистский подход, К. Маркс предложил принципиально иную трактовку закономерностей развития общества и социально-трудовых отношений.

Так же как и Дюркгейм (но задолго до него), Маркс, рассматривая процесс разделения труда, отводил ему прогрессивную роль двигателя общественного развития. В то же время он абсолютизировал многие негативные последствия разделения труда (такие, как возникновение эксплуатации, имущественной дифференциации, безработицы), считая их неизбежным результатом общественного развития. Разделение труда, по его мнению, приводит к формированию особой структуры общества, характеризующейся наличием социальных групп, экономические интересы которых всегда противоположны. Одни живут за счет эксплуатации труда других. Таков общий негативный результат разделения труда.

Обострившееся до предела противоречие невозможно разрешить путем постепенного реформирования, единственным выходом из него является революция и построение нового справедливого общества, основанного (в соответствии с позитивистской терминологией) на органической солидарности.

С исторической точки зрения марксизм оказался бесперспективным, поскольку опыт радикального революционного разрешения открытого Марксом противоречия между трудом и капиталом на сегодняшний

день можно считать неудачным. История подтвердила правоту его научных оппонентов, предполагавших возможность и необходимость постепенного реформирования общества. Что же касается научной значимости марксизма, то она несомненна. Многие элементы созданного Марксом социально-трудового учения (в частности, теория отчуждения труда, постулаты об абстрактном и конкретном труде, трудовая теория стоимости и др.) явились основой для создания социологии труда и индустриальной социологии в XX в. В то же время трудно найти другое научное направление, подвергавшееся столь многосторонней критике, как марксизм, и в этом плане он тоже сыграл положительную роль, поскольку таким образом способствовал появлению ряда новых социально-трудовых теорий.

Другим важнейшим направлением, ставшим впоследствии теоретической базой современной социологии труда, была экономико-социологическая школа, а ее основоположниками считают немецких ученых Г. Зиммеля и М. Вебера. Исследуя экономические явления, они пришли к выводу о теснейшей связи экономики с различными сферами общественной жизни, а также о необходимости изучения экономических явлений посредством социологических методов и подходов. Впоследствии это научное направление развилось в самостоятельную научную дисциплину, получившую название «экономическая социология».

Основой для создания экономико-социологических концепций стал научный анализ таких понятий, как отчуждение труда, бюрократия, рациональность, экономическое поведение.

Основная работа Зиммеля «Философия денег» (1890) посвящена изучению влияния денежных отношений на социальную реальность. Для ученого категория денег послужила тем базовым понятием, при помощи которого он рассмотрел основные механизмы общественной жизни (в их число входит и труд). Деньги понимались им одновременно как форма экономических отношений

и как экономическая ценность. Категория «ценность», выступая в качестве фундамента общественных отношений, по мнению Зиммеля, имеет двойственный характер: материальный и идеальный. Отсюда двойственный характер приобретает и продукт труда. Он производится в материальном мире, путем приложения физических усилий, но оценивается в идеальном мире, где существует в виде товара - важнейшего элемента экономических отношений.

Следствие появления денег - отчуждение средств и результатов труда от работника, рационализация человеческих отношений и разрушение их личностного характера. Таким образом, Зиммелю удалось охарактеризовать сущность современного ему капиталистического общества.

Что же касается отдельных элементов созданной Зиммелем концепции, то для социологии труда наибольшее значение имела ценностная теория труда, согласно которой двойственная природа продукта труда проявляется в том, что он одновременно воплощает в себе затраты физического и умственного труда, который имеет разную ценность, поскольку отличается по уровню квалификации. В соответствии с закономерностями общественного развития высококвалифицированный труд ценится значительно выше, чем неквалифицированный. Основываясь на этом утверждении, Зиммель создал шкалу ценности видов труда, на которой умственный труд занимает более высокие ценностные позиции, чем физический. Развитие постиндустриального общества в XX в. полностью подтвердило эту закономерность.

Другим основоположником экономической социологии является М. Вебер, вклад которого в развитие социологической теории неоценим. Начав как исследователь в области экономической истории, Вебер пришел к выводу о необходимости изучать ее в рамках социологического подхода, рассматривая экономическое поведение людей, а в качестве отправной точки своего анализа он избрал категорию «экономическое действие».

Экономическое действие является элементом экономического поведения и считается рациональным, если направлено на получение выгоды. В широком: смысле слова экономическое действие представляет собой способ контроля за всеми видами ресурсов, посредством которого индивид достигает экономических целей. Экономическим действием в узком смысле слова является любая конкретная операция в сфере бизнеса. Проанализировав сущность экономических действий в исторической ретроспективе, Вебер подошел к рассмотрению таких социальных явлений и процессов, как разделение и специализация труда, отчуждение средств и результатов труда от работника, отношения между собственниками и наемными работниками, механизм администрирования и власти в организации, типы бюрократии и подчинения.

Проведенный ученым историко-экономический анализ привел его к фундаментальному объяснению природы современного капитализма, который он рассматривал как высшее проявление рационализации общественных отношений. Важнейшей заслугой Вебера является то, что он сумел выделить влияние на формирование экономических отношений, присущих капитализму, социокультурных факторов, прежде всего религии. В своем главном труде «Протестантская этика и дух капитализма» (1905) он доказал, что именно европейский протестантизм сформировал особый тип трудовой этики, явившийся основой присущего капитализму экономического и трудового поведения.

Методология Вебера, сумевшего определить поведенческую природу многих экономических действий и событий, имела огромное значение в объяснении причин и факторов, обусловивших экономическое развитие общества, а также в развитии социально-экономической науки.

Рассмотрим еще одно теоретическое направление, сыгравшее важную роль в становлении индустриальной социологии и социологии труда, - институциона-

лизм. Он зародился в США, а основой его стала критика классической английской политэкономии и марксизма. Среди основоположников данного направления наиболее известен Т. Веблен. В рамках институционализма учение о закономерностях функционирования социально-экономических институтов базировалось на рассмотрении мотивов потребительского поведения индивидов и взаимоотношений потребителей, которые Веблен считал базовыми категориями изучения в рамках экономической теории и экономической социологии. Сами экономические институты, по его мнению, представляют собой общепринятые образцы поведения, а исторический процесс замены одних социальных институтов (среди которых институты частной собственности, денежной конкуренции, социальных классов, потребления) другими вызван соответствующими изменениями в поведении индивидов и заменой одних институциональных норм и правил поведения другими. Этот процесс находит свое отражение прежде всего в изменении мотивов трудовой деятельности и трудового поведения индивидов.

Другой научной заслугой Веблена стало то, что он обосновал ведущую роль в экономическом развитии общества инженерно-технических работников и управленцев (менеджеров), за что его концепция получила название технократической теории. Впоследствии социологическая концепция потребления и технократическая теория Веблена стали базовыми при формировании современных концепций общества потребления и постиндустриального общества.

Рассмотренные нами теории составили методологическую основу существующей ныне социологии труда и индустриальной социологии. Однако картина научного фундамента была бы неполной без упоминания еще одного направления - эмпирической и прикладной социологии.

Эмпирическое исследование (гр. *empeiria* - опыт) - это установление и обобщение социальных фактов по-

средством регистрации совершившихся событий, характерных для изучаемых социальных явлений, объектов и процессов. В отличие от теоретического изучения социальной реальности, при котором исследователь оперирует научными понятиями и категориями, отражающими существенные свойства социальных явлений и процессов, при эмпирическом исследовании предметом анализа выступают действия и характеристики поведения конкретных индивидов и социальных общностей, а также отражение социальной реальности в их мнениях, оценках и суждениях. В то же время полученные посредством эмпирических исследований сведения составляют базу для дальнейших теоретических обобщений и создания новых теорий¹.

Данное определение позволяет понять роль эмпирической социологии в формировании индустриальной социологии и социологии труда. Эмпирические исследования стали, образно говоря, тем «мостиком», который позволил применить достижения классической теоретической социологии к изучению конкретных социально-трудовых процессов.

Эмпирическая социология базировалась на достижениях естественных наук и статистических данных. Методология и методика первых социальных исследований разрабатывались естествоиспытателями, которые переносили исследовательские методы, использовавшиеся в естественных науках, на изучение общества. Одновременно с этим в XIX в. наблюдалось быстрое накопление статистических данных, характеризовавших различные стороны общественной жизни (народонаселение, условия и уровень жизни людей, занятость и условия труда, уровень и распределение доходов и др.). Все это привело к тому, что наряду с теоретической социологией, основные положения которой не допускали практической проверки, сформировалось эмпириче-

¹ Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. М., 1989. С. 460-461.

ское знание об общественных явлениях и процессах, основанное на накоплении статистических фактов и установлении взаимосвязи между ними.

Наиболее ярким представителем данного течения является математик и статистик А. Кетле. Его работа «О человеке и развитии его способностей» (1835) ознаменовала переход от накопления данных социальной статистики к установлению закономерностей между социальными показателями. С этого момента отсчитывают возникновение эмпирической социологии как статистически строго обоснованной науки.

Впоследствии значительный вклад в развитие эмпирической социологии внес М. Вебер. Проводимые под его руководством многочисленные эмпирические исследования на промышленных предприятиях составили методическую основу современной индустриальной социологии и социологии труда. Кроме того, Вебер, будучи крупнейшим теоретиком, одним из первых сочетал в своем творчестве формирование новых теоретических подходов с получением эмпирических данных, указав, таким образом, на существовавший в социологии разрыв между теорией и эмпирией.

Другой важнейшей составляющей рассматриваемого нами научного направления является прикладная социология, под которой понимается применение социологических исследовательских подходов в сфере изучения организации производства и труда. В рамках классического периода развития социологии представителями данного направления стали так называемые ранние научные менеджеры. Их деятельность пришлось на период XVIII-XIX вв., эпоху промышленного переворота. Будучи предпринимателями и инженерами, они занимались не только инженерно-техническими и экономическими вопросами, но и проблемами организации и условий труда, рассматривая их как важнейший фактор повышения его производительности. Пальма первенства в развитии данного направления деятельности принадлежала Англии, поскольку именно эта стра-

на положила начало промышленному перевороту, а в числе первых научных менеджеров были промышленник Р. Аркрайт, изобретатель Дж. Уатт, инженер М. Болтон, ученый Р. Оуэн. Их деятельность в области управления основывалась на научном анализе результатов осуществляемых ими решений, поэтому с полным правом их можно считать основоположниками прикладной социологии.

Деятельность ранних научных менеджеров впоследствии послужила основой возникновения нового подхода к управлению, получившего название «научный менеджмент». Возник он на рубеже XIX-XX вв. в США, а его основоположником стал Ф. Тейлор. Содержание данного подхода заключалось в том, что управление производством Тейлор рассматривал прежде всего как управление трудом. Разработанная им система научной организации труда (НОТ) базировалась на изучении различных факторов повышения эффективности труда, к числу которых наряду с техническими нововведениями он относил такие социально-экономические факторы, как нормирование труда, его стимулирование с помощью системы поощрений и штрафных санкций, возможности обучения и переобучения работников, стиль руководства.

Научный менеджмент, таким образом, воплотил в себе подходы прикладной социологии, поскольку основывался на изучении, прежде всего, социальных аспектов организации труда, определив их приоритетность для повышения результативности труда по сравнению с техническими условиями. Следовательно, теорию и практику научного менеджмента и по содержанию, и по времени возникновения можно считать непосредственными предшественниками современной индустриальной социологии и социологии труда.

Формирование и развитие индустриальной социологии и социологии труда в XX в.¹

Предмет изучения индустриальной социологии и социологии труда - это трудовые отношения людей, исследуемые как на микроуровне (трудовых организаций), так и на макроуровне (общества в целом). На первом этапе своего существования данная отрасль социологии преимущественно занималась изучением трудовых организаций и разработкой практических рекомендаций по повышению эффективности труда, формируя научные подходы, относящиеся одновременно как к индустриальной социологии, так и к менеджменту. Впоследствии в рамках индустриальной социологии появились научные направления, связанные с исследованием трудовых процессов и отношений на уровне общества (например, с изучением глобальных изменений в организации и характере труда или социальных отношений на рынке труда). Некоторые из этих исследовательских направлений ныне находятся на стыке индустриальной социологии, социологии труда и экономической социологии.

«Основоположником» индустриальной социологии и «законодателем мод» в ней считают США. Во многом развитие именно этой отрасли способствовало тому, что в начале XX в. центр общемировой социологической мысли перемещается из Европы в США.

Методической основой для формирования индустриальной социологии стали разработки в области эмпирической и прикладной социологии. Это направление, возникнув в XIX в., стало активно развиваться в начале XX в. Интенсивно разрабатывались методология, техника сбора информации, методы статистического анализа и обработки данных. Основной вклад в развитие

¹ В наиболее сконцентрированном виде материал по теме содержится: [62, с. 21-40]. Кроме того, по данной теме рекомендуем: [39, с. 42-57; 70; с. 40-66].

эмпирической и прикладной социологии внесли представители Чикагской школы в 1920-1950-е годы. В рамках названной научной школы получили развитие как количественная, так и качественная методология и методика исследований.

Формирование количественной методологии началось в 1920-е годы, но наибольшие успехи данного направления связывают прежде всего с именем П. Лазарсфельда (его основные работы были опубликованы в 50-60-х годах XX в.) [4, с. 127-128]. В рамках данной методологии социология рассматривалась и развивалась как точная наука, использующая при описании и объяснении социальных явлений статистическую теорию и математический аппарат. В проводимых эмпирических исследованиях стали широко применяться корреляционный и факторный анализ данных, шкалирование, моделирование, социометрия, тесты, психодиагностические процедуры, эксперимент и др.

В то же время в эмпирической социологии возник совершенно иной подход к изучению социальных явлений и процессов, получивший название качественной методологии. Начало ему положила известная работа представителей Чикагской школы У. Томаса и Ф. Знанецкого «Польский крестьянин в Европе и Америке» (1918). Исследуя механизм адаптации человека в новой социальной среде, Томас и Знанецкий прибегли к такому методу, как изучение биографий польских мигрантов путем анализа их писем и личных дневниковых записей. Ученые считали, что статистика (основа количественной методологии) способна дать лишь беспристрастную, отстраненную картину социальной реальности. Для изучения переживаний отдельных людей необходима эмпирическая информация, собранная другими методами. По их мнению, именно качественные методы способны дать подобные уникальные сведения [4, с. 50-62].

Отметим, что в рассматриваемый нами исторический период именно в рамках индустриальной социологии

методы эмпирических социологических исследований получили наибольшее применение и развитие, поскольку разработка наиболее эффективных способов управления социально-трудовыми процессами потребовала проведения значительного количества эмпирических исследований, в особенности на уровне отдельных организаций.

Среди направлений индустриальной социологии, рассматривавших социально-трудовые процессы на микроуровне, выделим следующие наиболее значимые: школа «человеческих отношений»; теории трудовой мотивации; теории стилей управления; социальная инженерия.

Исторически первым исследованием в рамках индустриальной социологии считаются Хоторнские эксперименты Э. Мейо, результатом которых стало возникновение нового научного направления - школы «человеческих отношений». В ходе пятилетней исследовательской работы в конце 1920-начале 1930-х годов на предприятии «Western Electric Company», находившемся в местечке Хоторн, недалеко от Чикаго, был собран обширный эмпирический материал, который позволил оценить влияние различных факторов на трудовую отдачу работников и их отношение к труду. Так, например, Мейо выяснил, что наряду с условиями труда, способами его организации и стимулирования важнейшую роль в обеспечении нормальной производительности труда играют межличностные отношения, система неформальных норм и правил, а также стиль руководства, сложившиеся в данной трудовой группе. Такой вывод был сделан на основе проведенных многочисленных экспериментов и опросов работников предприятия.

Вклад Хоторнских экспериментов в историю социологии состоит не только в том, что они положили начало индустриальной социологии как научной отрасли. Их результаты предопределили магистральное направление дальнейших исследований и практической деятельности по повышению результативности труда - формирование благоприятных социально-психологических

условий для осуществления трудовой деятельности. Кроме того, методика проведения этого исследования до сих пор считается эталоном и используется в качестве своего рода учебного пособия для обучения методике исследований в области индустриальной социологии, социологии труда, менеджмента.

Концепция «человеческих отношений» получила дальнейшее развитие в рамках другого направления индустриальной социологии - теориях трудовой мотивации, созданных в 1950-1960-е годы. Основоположниками данного направления стали А. Маслоу, Ф. Герцберг и Д. Макклелланд [53, с. 359-376]. Теории мотивации были нацелены на определение человеческих потребностей, побуждающих индивидов к тем или иным действиям, в частности в сфере труда.

Так, согласно иерархической теории потребностей А. Маслоу, можно выделить пять групп (или уровней) потребностей индивидов: физиологические; потребности в безопасности; социальные потребности; потребности в уважении; потребности самовыражения. Первые две группы составляют первичные (или врожденные) потребности низшего уровня, три остальные — вторичные (или приобретенные) потребности высшего уровня, которые, как правило, возникают лишь тогда, когда удовлетворены потребности низшего уровня. Маслоу доказал, что в трудовой мотивации основную роль играют вторичные потребности, и этим объясняется тот факт, что невозможно добиться от работника высокой трудовой отдачи исключительно экономическими стимулами (размером заработной платы), поскольку истинные потребности индивида в рамках трудовой деятельности весьма разнообразны, а задача руководителя как раз и состоит в том, чтобы изучать, отслеживать потребности своих подчиненных и мотивировать их труд, предоставляя им наилучшие возможности для удовлетворения социально значимых потребностей.

Другой теорией мотивации, также основанной на выделении и изучении потребностей, стала мотиваци-

онная теория Д. Макклелланда. Как и Маслоу, он признавал особую роль в мотивационном процессе потребностей высшего уровня, к каковым относил потребности власти, успеха и причастности. Макклелланд полагал, что для успешной мотивации труда необходимо адекватно определять потребности того или иного работника, и в зависимости от доминантной потребности выстраивать мотивационную стратегию каждого участника трудового процесса.

Одной из основополагающих теорий трудовой мотивации стала и двухфакторная теория Ф. Герцберга. Опираясь на разработки своих предшественников, он сформировал собственное видение проблемы мотивации. Проанализировав результаты опросов работников, Герцберг выделил две группы факторов, оказывающих влияние на неудовлетворенность или удовлетворенность работников трудом, - гигиенические и мотивационные. Первые связаны с физической средой, в которой осуществляется работа (иными словами, с гигиеническими условиями труда), вторые же - с характером и содержанием выполняемой работы. Сравнивая данную типологию с теорией Маслоу, можно заметить, что гигиенические факторы в основном соответствуют потребностям низшего, а мотивационные - потребностям высшего уровня.

Результаты проведенных Герцбергом исследований позволили ему сделать следующий вывод: когда опрошенные сотрудники говорили о неудовлетворенности работой, они оценивали гигиенические факторы, а их удовлетворенность работой была вызвана в подавляющем большинстве случаев мотивационными факторами. Таким образом, улучшение условий труда не может само по себе служить повышению трудовой отдачи, оно лишь не приведет к неудовлетворенности работника, тогда как мотивировать его высокопроизводительный труд могут лишь факторы, определяющие содержание работы.

Наряду с теориями трудовой мотивации важнейшим элементом индустриальной социологии стали теории сти-

лей управления. Наибольшую известность приобрела концепция стилей управления «X» и «Y», разработанная Д. Макгрегором в 1950-х годах. Данная концепция генетически связана с моделями трудовой мотивации. Она выводит их на практический уровень, поскольку описывает принципы взаимодействия руководителя с подчиненными в зависимости от доминирующих в трудовой группе мотивационных установок. Стиль управления «X» является авторитарным и применяется в организациях, для сотрудников которых характерны преимущественно потребности низшего уровня, а определяющими труд факторами являются гигиенические. В противовес этому стиль управления «Y» может быть определен как демократический и, соответственно, рекомендуется в условиях реализации работниками потребностей высшего уровня и значительного влияния мотивационных факторов. Все множество конкретных стилей управления находится между этими крайними точками, а выбор их зависит от сложившейся обстановки в трудовой организации.

Нельзя не отметить, что, являясь составной частью индустриальной социологии, теории трудовой мотивации и стилей управления сыграли огромную роль в становлении современного научного менеджмента, равно как и другое социологическое направление, получившее название «социальная инженерия». Этим термином обозначают совокупность методических подходов прикладной социологии, нацеленных на изучение организационных структур с целью их усовершенствования и контроль поведения работников. К проблематике социальной инженерии относятся улучшение условий и повышение безопасности труда, обеспечение комфортности трудового процесса, снижение утомляемости работника, повышение за счет данных факторов трудовой отдачи. Как самостоятельное исследовательское и прикладное направление социальная инженерия сложилась к 1960 г.

Социальный инженер - это специалист, который с помощью прикладных социологических исследований

в трудовой организации выявляет накопившиеся проблемы в сфере управления трудом и определяет необходимые шаги по перестройке организационных структур и трудовых процессов, внедрению новых форм организации труда. Поэтому социальным инженером считается любой социолог-прикладник, работающий в штате фирмы и занимающийся изучением социально-трудовых процессов.

Разработки и предложения социальной инженерии используются в рамках современной научной организации труда, основным условием которой является синтез социальных потребностей работника и технических возможностей производства (данный тезис был впервые обозначен в рамках социотехнического подхода, разработанного в 50—60-х годах XX в. Тавистокским институтом в Англии) [70, с. 55]. В целом можно сказать, что на сегодняшний день на любом западном предприятии практическому внедрению технических или организационных новшеств предшествует всестороннее и глубокое социологическое исследование. Данным обстоятельством еще раз подчеркивается значимость социальной инженерии.

К направлениям индустриальной социологии и социологии труда, рассматривающим социально-трудовые процессы на макроуровне, относятся: теория постиндустриального общества; теория революции менеджеров; концепции гуманизации труда и качества рабочей жизни.

Автором теории постиндустриального общества, появившейся в 1950-1960-е годы, стал американский социолог Д. Белл, к наиболее видным европейским представителям данного направления относится А. Турен. Согласно данной концепции, общество в своем развитии проходит три исторические ступени:

1) доиндустриальная эпоха, для которой характерно преобладание сельскохозяйственного труда;

2) индустриальная эпоха, характеризующаяся возникновением и развитием крупного машинного производства;

3) постиндустриальная эпоха, в рамках которой ведущую роль играют наука и технологии, а сфера услуг доминирует над сферой промышленного производства.

Концепция постиндустриального общества стала значительным шагом в развитии обществознания в целом, поскольку объяснила фундаментальные основы глобальных процессов, происходящих в современном обществе. Если же говорить о ее значении для индустриальной социологии и социологии труда, то в рамках данной теории рассматривались особенности организации труда на уровне общества в целом, обусловленные появлением новых информационных технологий и изменением роли традиционного промышленного производства. В частности, одним из таких изменений, описанных в научной литературе более позднего периода, стала глубокая трансформация системы занятости (появление сетевых предприятий и сетевых работников) [32].

Теория революции менеджеров (или управленческой революции) является логическим продолжением теории постиндустриального общества. Усложнение организации трудовых процессов и изменение их сущности, с одной стороны, и повышение роли менеджерского (управленческого) труда - с другой, приводят к тому, что именно менеджер становится центральной фигурой процесса общественного производства и вытесняет социальный слой частных собственников, который теряет свои позиции в обществе. Класс капиталистов постепенно трансформируется в класс менеджеров. Этому явлению были посвящены работы Д. Белла, П. Друкера, П. Сорокина, Т. Парсонса, А. Гидденса, Н. Смелзера и др. Управленческая революция стала, таким образом, социальным проявлением тех технологических изменений, которые принесла с собой постиндустриальная эпоха.

Наконец, к числу важнейших относят социологические концепции гуманизации труда и качества рабочей жизни. В отличие от ранее рассмотренных данные концепции основывались на результатах многочисленных эмпирических исследований, что сближает их с

концепциями микроуровня. В то же время, изучаемые в рамках названных концепций социально-трудовые явления стали неизбежным следствием технологических и организационных изменений на макроуровне, характерных для общественного производства в целом. Поэтому концепции гуманизации труда и качества рабочей жизни занимают промежуточное положение между теориями макро- и микроуровня.

Концепция качества рабочей жизни основана на понимании роли труда в жизни человека. Труд должен приносить всестороннее удовлетворение, работа не должна быть монотонной и отупляющей процедурой, кроме того, она не должна препятствовать выполнению других важных социальных функций работника (этот постулат является основой концепции гуманизации труда). Соответственно, реализация программ повышения качества трудовой жизни нацелена на создание таких условий труда (в широком смысле слова), которые способствовали бы полной реализации трудового потенциала работника и развитию его как всесторонней личности. Содержание таких программ включает в себя усовершенствование различных элементов трудовой жизни, в частности обеспечение достойной и справедливой оплаты труда, формирование безопасных и комфортных условий труда, обеспечение содержательности и социальной полезности работы, возможности профессионального и карьерного роста, участие в управлении производством и т.д.

Идею, воплощенную в концепции качества рабочей жизни, можно рассматривать как своего рода квинтэссенцию современной западной индустриальной социологии. Трудовой процесс рассматривается во всем богатстве своих социальных проявлений, и каждое из них нашло свое исследовательское отражение в рамках индустриальной социологии и социологии труда.

1.2. История социологии труда в России

На развитие социологической науки в России оказали влияние два важнейших обстоятельства. С одной стороны, российская социология, будучи заимствованной наукой, формировалась в рамках тех тенденций, которые складывались в странах Запада, где и возникло социологическое знание. С другой стороны, история социологии в России являет собой яркий пример того, как наука об обществе испытала на себе влияние всех перемен и катаклизмов, происходивших в изучаемом ею обществе.

Совокупность этих фактов (позднее возникновение, развитие социологии в русле западных тенденций, зависимость состояния социологической науки от исторических и социокультурных особенностей нашей страны) обусловила необходимость рассмотрения истории социологической науки в целом и социологии труда в частности в рамках хронологического подхода [39, с. 58-88; 62, с. 41-52; 66, с. 12-58; 69, с. 211-239; 70, с. 40-66].

В соответствии с указанным подходом выделяют четыре исторических этапа развития социологической науки в России:

- 1) дореволюционный, или досоветский, период (со второй половины XIX в. до 1917 г.);
- 2) послереволюционный (1917-1930-е годы);
- 3) послевоенный, или период возрождения социологии (конец 1950-х-1980-е годы);
- 4) современный (с начала 1990-х годов).

На каждом этапе своего формирования российская социология труда воплощала в себе как общемировые научные тенденции, так и специфические черты, возникшие под влиянием особенностей исторического развития страны.

Социология труда в досоветский период

С самого появления социологии в России проблемы труда и трудовых отношений находились в центре внимания исследователей, хотя выделение социологии труда в самостоятельную отрасль знания, как и в зарубежной социологии, произошло уже в XX в.

Рассматриваемый нами период начался во второй половине XIX в. (после отмены крепостного права в 1861 г.) и завершился в 1917 г. С точки зрения исторического и экономического развития данный период характеризовался бурным ростом промышленности, значительным увеличением численности городского населения, проникновением капиталистических отношений в деревню. Вследствие этого усложнилась социальная структура общества, показателем чего стала заметная дифференциация населения. В свою очередь это вызвало рост социальной напряженности, вылившейся затем в революционные преобразования общественной системы.

Подобно западной социологической науке, в российской социологии того периода получили развитие как теоретические социально-трудовые концепции, так и эмпирические исследования, которые стали в дальнейшем основой для формирования социологии труда.

В русской теоретической социологии выделялись два направления, получившие исторические названия «западничество» и «славянофильство». Говоря о влиянии западных концепций, можно отметить, что в российском дореволюционном обществознании были представлены последователи практически всех научных направлений, сложившихся к тому времени в европейской социологии. При этом далеко не всегда представляется возможным абсолютно точно определить, последователем какой концепции был тот или иной ученый, поскольку в большинстве случаев формирование научных взглядов русских социологов происходило под влиянием идей западных ученых, принадлежавших к разным социо-

логическим школам. В то же время уникальный характер исторического развития российского общества (позднее появление капитализма, преобладание аграрного сектора в экономике, общинный уклад жизни) оказал воздействие даже на те концепции, которые создавались под влиянием западных теорий (например, позитивизма или марксизма).

К ярким примерам такого синтетического подхода можно отнести концепцию С.Н. Булгакова, изложенную в работах «Философия хозяйства» и «Христианская социология». Благодаря ей, отечественная социология заявила о себе как о значимой части общемировой социологической мысли. Созданная Булгаковым концепция стала одной из первых русских социологических теорий, посвященных проблеме труда и хозяйства, что дает возможность считать ее теоретической базой формирования экономической социологии и социологии труда.

Основная идея данной концепции предполагает единство хозяйственной и религиозной жизни общества. В этом прослеживается влияние социологических идей Дюркгейма и Вебера. По Булгакову, труд и христианство неразрывно связаны через Личность. При этом хозяйство - единственный способ восстановить разрушенную связь Природы и Человека, Личности и Бога, и проявляется такая связь через духовную и естественную общность поколений [13]. В этом состоит коренное отличие данной трактовки хозяйственной, экономической жизни общества от другой западной концепции - марксизма, в соответствии с которой хозяйство (экономика) рассматривается как единство производства, распределения и потребления.

Хозяйство воплощает себя в труде, который является способом поддержания самой жизни. От рождения жизнь дается человеку даром, но впоследствии ее приходится поддерживать трудом. Именно трудом приобретаются необходимые блага. Булгаков не согласен с теорией Маркса, по которой труд приравнивается лишь

к затратам нервно-мышечной энергии. Его концепция представляет труд как волевое усилие личности, а любое другое усилие, в том числе нервно-мышечное, лишь как внешнюю сторону труда. В этом случае становится понятно, что такое умственный труд. Отметим, что подобным образом рассматривал понятие «труд» Зиммель.

Несмотря на очевидную связь теории Булгакова с западными социологическими теориями, он во многом не согласен с европейскими классиками социологии. В частности, социально-трудовая концепция Булгакова пронизана категориями духовности и нравственности в противовес концепции Вебера, социологические взгляды которого опирались на прагматизм и отрицали наличие нравственных категорий в рамках социологической науки.

Отметим, что рассмотренная концепция является, пожалуй, наиболее значимым вкладом в социологическую теорию дореволюционного периода. Конечно, в этот период получили развитие и другие социологические идеи, однако подавляющее большинство из них создавалось на основе результатов многочисленных эмпирико-статистических исследований, которые получили широкое распространение в России на рубеже XIX—XX вв.

Говоря об эмпирической социологии, стоит отметить, что на формирование данного социологического направления также в полной мере наложила свой отпечаток специфика российского исторического развития. Прежде всего это выразилось в том, что в дореволюционной России параллельно существовали две ветви социально-трудовых эмпирических исследований - аграрная и промышленная социология.

Эмпирическое изучение аграрных отношений являлось важнейшей исследовательской задачей, поскольку в начале рассматриваемого нами периода Россия была ярко выраженным аграрным государством, около 90% населения которого проживало в сельской местности и, так или иначе, имело отношение к сельскохозяйствен-

ному труду. Доминирующим был натуральный: способ производства и, соответственно, исследование его особенностей представляло на том этапе развития главную задачу для социологов, изучавших трудовые отношения.

Одной из наиболее значимых работ в области аграрной социологии является книга В.В. Берви-Флеровского «Положение рабочего класса в России» (1869) [9, т. 1]. В ней автор, обобщив широкий статистический материал и личные наблюдения, дал глубокий анализ типов сельскохозяйственной организации труда и производственных отношений, к которым относил помещичье, фермерское, кулацкое и крестьянско-общинное хозяйства. Исследователь описал в своей работе условия труда и быта сельскохозяйственного населения. Отметим, что он считал общинный способ ведения сельскохозяйственного производства наиболее приемлемым для России в отличие от нарождавшихся капиталистических отношений (являющихся основой развития крупного производства).

Значительный вклад в исследование проблем социологии труда внесли русские экономисты-статистики, прежде всего А.А. Кауфман, А.А. Чупров, Ю.Э. Янсон. Наиболее известна двухтомная работа Янсона «Сравнительная статистика России и западноевропейских государств» (1880). На основе анализа значительного статистического материала автор показал, что после отмены крепостного права в 1861 г. наблюдался быстрый рост крестьянского и кулацкого землевладения при уменьшении дворянского [70, с. 69].

Непосредственное развитие промышленной ветви социологии приходится на 1880-1890-е годы. Исторически исходной точкой возникновения данного направления социологии являлся так называемый «рабочий вопрос». Смысл его состоял в том, что бурное развитие промышленности в России имело ряд негативных последствий, к числу которых относились усиление эксплуатации труда и обнищание населения, обострение жи-

лищного вопроса, рост городской преступности. Данные проблемы привлекли к себе внимание общественности и органов государственного управления. Вопросы о положении рабочего класса и развитии промышленности обсуждались на правительственном, парламентском и земском уровнях, принимались законы. Подобного рода деятельность потребовала проведения научных исследований в области социологии труда в промышленности.

В 1882 г. в России вслед за европейскими странами была введена фабричная инспекция, отчеты которой стали главным источником информации по «рабочему вопросу», содержащей ценный фактический материал и ставшей основой ряда исследований в области промышленной социологии. Позднее, в начале XX в., методы сбора статистической информации усовершенствовались, эпизодические работы уступили место регулярным массовым обследованиям, что привело к увеличению количества исследований и публикаций в области социологии труда. Также усовершенствовались методология и методика эмпирических исследований, стали применяться сплошные и выборочные обследования, проводимые путем анкетирования, интервьюирования, анализа документов.

Первоначально объектом изучения являлась жизнедеятельность рабочих вне производства, в частности их жилищные условия, структура семей, уровень образования, участие в общественной жизни. Со временем предметом научных изысканий стали вопросы непосредственно промышленной социологии: организация и условия труда, уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний, вопросы заработной платы и стимулирования труда, условия найма и трудовые конфликты.

Другим показателем активного развития промышленной социологии стало появление специализированных журналов «Промышленность и здоровье», «Фабрично-заводское дело», «Промышленность и торговля»,

«Вестник промышленного законодательства и профессиональной гигиены». Публикуемые в них результаты исследований свидетельствовали о достаточно высоком уровне зрелости отечественной промышленной социологии.

Среди ученых, внесших наибольший вклад в развитие промышленной социологии на этом этапе, отметим И.А. Поплавского, С.Н. Прокоповича, В.В. Святловского и др. [69, с. 213].

Одним из наиболее значимых направлений промышленной социологии можно считать сравнительные исследования положения рабочего класса России и других развитых стран. В рамках данного направления особо выделяется фундаментальная работа К.А. Пажитнова «Положение рабочего класса в России» (1906), в которой сравнительному анализу подвергаются уровень жизни рабочих, их профессиональные и социально-психологические качества.

Отметим, что результаты эмпирических и статистических исследований положения рабочего класса явились основой для создания ряда социально-трудовых теорий. Например, важным вкладом в развитие марксистской теории стал известный труд В.И. Ленина «Развитие капитализма в России», в котором на основе анализа обширного эмпирического материала была дана характеристика социально-экономической ситуации и сделан вывод о неизбежности и необходимости революционных преобразований.

В заключение рассуждений о становлении аграрной и промышленной социологии стоит указать на следующую особенность: практически все представители аграрной ветви социологии использовали методологию позитивизма, выступая за стабильность и постепенное реформирование общественных отношений, в то время как исследователи-промышленники были приверженцами марксизма [39, с. 70].

Социология труда в послереволюционный период

Развитие социологии труда с 1917 г. до 1930-х годов характеризуется значимыми событиями, отразившими драматические коллизии истории России. В этот период социология прошла путь от наивысших достижений в области теории и прикладных исследований, признанных на мировом уровне, до полного разгрома и уничтожения ведущих научных школ и всего социологического направления.

Условно можно выделить два направления научных исследований в социологии труда в 1920-1930-е годы: разработка общетеоретических вопросов социализма и практические работы в области организации труда.

Теоретическая социология наибольшее развитие получила в начале рассматриваемого периода, который связан с именами таких видных ученых, как Н.А. Бердяев, А.А. Богданов, С.Н. Булгаков, П.М. Сорокин, П.Б. Струве и др. Теоретические исследования наиболее ярко отразили противоречия переходного периода в России, связанные с борьбой идеологий: марксизма как выразителя идеологических интересов нового революционного общества и различных идеалистических направлений в социологии. Борьба окончилась не в пользу последних: в 1922 г. ряд представителей дореволюционной теоретической социологии, среди которых оказались Н.А. Бердяев и П.М. Сорокин, были высланы за пределы страны. Выехал за границу и С.Н. Булгаков. Классические традиции теоретической российской социологии были прерваны, и возрождение их в дальнейшем так и не состоялось.

Тем не менее данный период характеризовался созданием значимых социологических теорий. В качестве примера отметим исследования А.А. Богданова в области теории управления. Его взгляды были изложены в фундаментальной работе «Тектология. Всеобщая организационная наука» [11], в которой рассматриваются

универсальные принципы организации, присущие природе и обществу.

Богданов считал, что все проявления индивидуальной и общественной жизни основаны на определенных организационных принципах, которые назвал принципами тектологии. В своей работе он представил формы реализации данных принципов в неорганической природе, поведении людей, структуре общества и трудовой деятельности, наконец, в человеческой истории.

На основе изложенных им взглядов на правильные принципы управления Богданов сделал вывод о том, что система управления послереволюционной Россией несовершенна, поскольку деятельность Советов как органов государственной власти направлена на революционную борьбу и разрушение. Такая структура власти, по мнению исследователя, гораздо менее пригодна для управления государством, чем парламентская демократическая республика.

Богданова по праву считают одним из ученых, стоявших у истоков создания современных управленческих теорий. Уже в то время им высказывались идеи о необходимости перехода от жестко заданных управленческих структур к более органичным, изменяющимся, о важности внедрения инновационных мероприятий и психологической переориентации работников. К сожалению, западные теоретики в области управления не заметили этих идей русского мыслителя и разработывали свои теории вне всякой связи с ними, хотя многие их выводы поразительно совпадали с выводами представителя российской социологии.

Научная теория Богданова в некотором роде подготовила переход от теоретической социологии к практическим исследованиям в области организации труда, которые были широко представлены в 20-30-е годы прошлого столетия. С одной стороны, формирование данного направления происходило полностью в русле общемировых тенденций (напомним, что само появление западной индустриальной социологии и социологии тру-

да пришлось на 1920-е годы). С другой стороны, развитие названного направления в нашей стране было обусловлено изменением идеологической установки в обществе, что потребовало переустройства экономической жизни на качественно иной основе. Перед молодой Советской республикой встала задача доказать всему миру жизнеспособность тех идеологических принципов, на основе которых она зародилась.

Независимо ни от чего рассматриваемый нами период характеризовался небывалым подъемом активности ученых-социологов. Результаты многих исследований были признаны уникальными, вошли в золотой фонд мировой практической социологии и не потеряли своей значимости по сей день. Более того, по ряду полученных научных результатов можно судить об опережающем развитии советской социологии труда в 1920-е годы.

Исследования в области социологии труда проводились как на микро-, так и на макроуровне, однако несомненный приоритет был за исследованиями конкретной трудовой деятельности, для чего создавались разнообразные научно-исследовательские структуры, которые значительно различались по своим подходам к изучению сферы труда.

Одним из первых учреждений подобного рода стал Центральный институт труда (ЦИТ), созданный в 1921 г. Его возглавил А.К. Гастев - представитель новой формации советских ученых прагматической ориентации. Его единомышленники провозгласили отказ от буржуазной созерцательной социологии, т.е. от создания социологических теорий. Теперь в центре внимания социологов оказались конкретные вопросы организации труда, связанные с проблемами построения нового общества. В своей книге «Как надо работать» Гастев обосновал необходимость отказа от познания глубинного существа труда и предложил рассматривать деятельность работника в рамках конкретных производственных и трудовых операций [17].

Созданный и возглавляемый Гастевым ЦИТ являлся мощным прикладным институтом, выполнявшим программу превращения социологии труда в сугубо прикладную отрасль науки. Главной задачей исследовательского коллектива стало создание нового типа работника. В основе всех проводимых исследований лежал тезис о том, что никакая современная техника не даст повышения эффективности производства, если не будет воспитан новый тип работника, поэтому в разработках института большое внимание уделялось проблеме трудовой культуры в самом широком смысле этого слова. Трудовая культура превращалась в важнейший фактор организации труда.

Отличительной чертой разработок ЦИТа была установка на практическое использование. С этой целью работники института проанализировали и отработали механизм внедрения новых форм организации труда и управления им. На основе разработанных методик была создана система обучения работника нового типа, которая охватила более 500 тыс. квалифицированных рабочих. Новые системы управления внедрялись на десятках предприятий страны. В ЦИТ приезжали учиться менеджеры из других стран.

Таким образом, важнейшей особенностью деятельности ЦИТовцев являлось практическое применение результатов прикладной социологии труда. Поскольку в рамках проводимых социологических исследований изучались прежде всего вопросы организации конкретной трудовой деятельности, можно считать этот период началом становления социальной инженерии, которая в западной социологии труда сложилась лишь к 60-м годам XX в. Это еще одно доказательство высочайшего уровня развития, которого достигла прикладная социологическая наука в послереволюционный период.

Другими представителями научной школы в области организации трудовых процессов являлись П.М. Керженцев, И.М. Бурдянский, М.П. Рудаков. Несмотря на единый объект исследования - проблемы научной орга-

низации труда, их подходы несколько отличались от тех, которых придерживался Гастев. Так, сотрудники ЦИТа опирались в своих исследованиях на профессиональную лабораторную работу, а их оппоненты считали, что основываться проводимые работы должны на непосредственном производственном опыте, дающем возможность использовать творческую инициативу широких масс трудящихся.

Также активно развивалось направление социологии труда, связанное с управленческими аспектами. В 1920-х годах проблемами теории и практики управления занимались свыше 10 научно-исследовательских институтов, выходили до 20 журналов по вопросам управления и организации производства. Среди наиболее известных исследователей в области управления назовем Ф.Р. Дунаевского, который возглавлял Всеукраинский институт труда. Сотрудники института занимались изучением вопросов управленческого контроля, коллегиальности и единоначалия, совершенствования организационной структуры управления, анализом психологии авторитарного руководства и стилей управления [69, с. 216-217].

Необходимо особо выделить еще одно направление в социологии труда и производства - психотехнику. Данное направление было посвящено разработке психолого-технических методов решения практических задач организации трудового процесса. В число таких методов входили профотбор, профконсультация и профобучение, рационализация и научная организация труда, психогигиена и психотерапия, борьба с профессиональным утомлением и производственным травматизмом. В 20-х годах прошлого века в стране сформировались центры по проведению подобных исследований, среди которых особо выделялись Институт по изучению мозга и психической деятельности в Петрограде под руководством В.М. Бехтерева, Казанский институт НОТ, психофизиологическая лаборатория при Горьковском автотомоде.

Исследования факторов трудового поведения работников проводились и на макроуровне, в рамках общества в целом. Видным представителем этого направления являлся С.Г. Струмилин. Начало его деятельности относится к дореволюционному периоду, однако пик ручной активности ученого пришелся на 1920-е годы, когда объектом его анализа становятся проблемы стимулирования и мотивации труда, оптимального соотношения между трудом и отдыхом, условия быта работающего населения. Под руководством Струмилинина проводились масштабные исследования по изучению бюджетов трудящихся города и села.

Отметим также, что в рассматриваемый период разрабатывались и некоторые другие вопросы социологии труда: трудовые конфликты, профессиональная ориентация в школе, проблемы рабочей молодежи, бюджеты времени рабочих и служащих и др.

Таким образом, в социологии труда 1920-1930-х годов проявилось чрезвычайное многообразие направлений и тематики исследований, объединенных следующей идеей: для достижения наибольшей эффективности производства крайне необходимы индивидуальный подход к каждому работнику, максимальное использование его возможностей, что, в свою очередь, предполагает широкое применение достижений научной организации труда и управления. В эти годы социологии труда отводилось достойное место в ряду других экономических и социальных наук, однако известные исторические события не позволили социологическому знанию получить свое дальнейшее развитие.

В середине 1930-х годов по стране прокатилась волна политических репрессий, которые не обошли стороной представителей науки. Около 100 ученых-социологов были репрессированы, среди них А.К. Гастев. ЦИТ подвергся реформированию, после чего практически потерял свое прежнее лицо. Для сталинской индустриализации, основанной на методах административного нажима и теории «человека-винтика», оказались ненуж-

ными и даже опасными тонкие инструменты познания социально-экономических сторон труда, которыми в полной мере располагала социология, поэтому ее и постигла такая участь.

В результате с середины 1930-х до конца 1950-х годов социология труда не существовала в бывшем СССР как отрасль научного знания. Произошел разрыв связи поколений, нарушилась преемственность в передаче знаний. Все это происходило на фоне бурного развития мировой социологической науки в целом и индустриальной социологии в частности. Опыт последующих лет показал, что возникший в то время пробел в социологии труда в России не восполнен до сих пор и вряд ли когда-либо будет целиком восполнен.

Возрождение и развитие социологии труда в 1960-1980-х годах¹

Возрождение социологии как научной дисциплины было связано с так называемой «хрущевской оттепелью» и пришлось на конец 50-х - начало 60-х годов XX столетия. В этот период произошло ослабление роли административных методов управления. Попытки руководства страны реформировать экономику привели к признанию значимости человеческого фактора в производстве, что потребовало активизации исследований в области трудовых отношений. В таких условиях социология труда заняла важное место в системе социально-экономических наук, а ее возрождение и развитие приобрели весьма динамичный характер.

С другой стороны, социологическая наука в целом, и в частности социология труда, существовала в это время в качестве прикладной. Ее возрождение явилось неким историческим компромиссом. Социологии предо-

¹ Развернутая характеристика данного этапа содержится в [69, с. 218-232].

ставили право лишь исследовать конкретные социально-экономические процессы и конкретизировать абстрактные положения философии и научного коммунизма, не оставляя возможности для создания собственной теоретической базы. Социологи должны были выполнять функцию соединительного звена между философами, занимавшимися идеологическими вопросами и разработкой макромоделей общества, и экономистами, решавшими конкретные проблемы социалистического производства.

Данный факт подчеркивался многими зарубежными социологами, контакты с которыми возобновились в начале 1960-х годов. Так, известный американский социолог Т. Парсонс, посетивший в те годы своих коллег в СССР, отмечал наряду с высоким профессионализмом советских социологов то обстоятельство, что на социологическую науку в целом оказывает значительное влияние политическая партия [59]. Этим обуславливалось гипертрофированное развитие прикладных функций социологии при практически полном отсутствии возможностей для создания полноценных социологических теорий.

Главной идеологической задачей того периода стало дальнейшее развитие плановой экономики, доказательство ее преимуществ перед стихией рынка, а также воспитание нового человека - истинного труженика, преданного идее построения социализма. В этих условиях социологам приходилось изучать и конструировать во многом вымышленные закономерности коммунистического труда, подкрепляя результатами исследований идеологические послышки о превращении труда в первую жизненную потребность. В то же время невозможно не заметить, что результаты многих проведенных в те годы исследований коррелируют с содержанием базовых социально-трудовых теорий западной индустриальной социологии и социологии труда.

Несмотря на сложные исторические условия, предопределившие ограниченность возможностей для про-

ведения исследований в области социологии труда, развитие данного научного направления в рассматриваемый нами период представляет одну из интереснейших и значимых страниц в истории социально-экономических наук в нашей стране.

Условно можно выделить две области социологии труда: академическую (эмпирические исследования) и производственную (прикладные исследования, ставшие основой для социального планирования и социальной инженерии). Отметим, что в западной социологии также существует подобное разделение. Разница лишь в том, что оно не носит столь ярко выраженного характера, как в нашей стране, а взаимосвязь между этими направлениями более очевидна.

В Советском Союзе первоначально возродилась и получила развитие академическая социология, в недрах которой затем возникла заводская социология в форме различных социальных и социологических служб. Позднее эти два направления стали относительно самостоятельными, хотя и были взаимосвязаны. Рассмотрим более подробно каждое из них.

1960-е годы характеризовались активным развитием академического направления социологии труда, наиболее известными представителями которого являлись А.А. Зворыкин, А.Г. Здравомыслов, Г.В. Осипов, И.И. Чангли, В.А. Ядов. В центре исследований оказались вопросы взаимосвязи трудовой деятельности человека с его внутренним миром, ценностями, установками. Изучались проблемы мотивации трудовой деятельности, ценностные ориентации работников, их удовлетворенность трудом. Цель проводимых научных изысканий социологи видели в том, чтобы подтвердить идею о необходимости гуманизации труда, приближения трудовой деятельности к реальным потребностям человека. По их мнению, следует приспособлять не человека к работе, а работу к человеку. Отметим, что позиция исследователей по данному вопросу во многом схожа с западной концепцией качества рабочей жизни.

Другим важнейшим результатом проводимых исследований стало утверждение о разнообразии видов трудовой деятельности с точки зрения социальных характеристик (тезис о социальной неоднородности труда). Все существующие виды работ значительно различаются по физической и умственной нагрузке, оплате, условиям и организации труда, престижности и социальной значимости. Высказанная идея легла в основу многих исследований и прикладных разработок.

В свете изложенного особо следует отметить вышедшую в 1967 г. коллективную монографию «Человек и его работа»¹. Эта книга на многие годы вперед определила направления теоретико-прикладных исследований в социологии труда. Работа была написана на основе результатов многолетних изысканий ленинградских социологов, проводимых под руководством В.А. Ядова, которые сумели опровергнуть большинство устоявшихся тогда представлений о трудовой деятельности.

Согласно теории марксизма, официально принятой в тот период в качестве основной идеологии, человек является элементом производительных сил наравне с орудиями труда, зданиями, сооружениями и коммуникациями. Исследование ленинградских социологов, охватившее 2,5 тыс. рабочих промышленных предприятий, занятых различными видами труда (от малоквалифицированных до высококвалифицированных и творческих), наглядно показало, что работник не придаток машины, не ее «винтик», а личность, обладающая определенными социальными характеристиками и внутренним миром.

В этой связи исследователи уделили большое внимание проблеме трудовой мотивации, которая рассматривалась ими несколько иначе, чем было принято в советской литературе. Согласившись с общепринятым тезисом о двойственности труда (труд как средство к

¹ Человек и его работа / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М., 1967.

существованию и как первая жизненная потребность) и, следовательно, о наличии внешних и внутренних мотивов к труду, ленинградские ученые на основе результатов наблюдений дополнили данную теоретическую посылку выводом о том, что труд выступает источником внутреннего удовлетворения лишь при условии его богатого, насыщенного содержания. Они убедительно доказали, что для людей, занятых простым, неквалифицированным трудом, более характерна внешняя мотивация трудовой деятельности (труд как средство к существованию), тогда как занятым творческими видами труда в большей степени свойственна внутренняя мотивация (интерес к самой работе, карьерные устремления и т.д.).

Результаты исследований не были свободны от некой идеологической предопределенности. Так, по утверждениям ученых, в социалистическом обществе доминируют творческие мотивы к труду, что обуславливает превращение труда в первую жизненную потребность. Однако в то же время статистические данные отражали тенденцию перехода высокообразованных работников (в основном представителей инженерного корпуса) на рабочие места с менее содержательным трудом, но с более высокой оплатой. В этом случае имело место несовпадение мотивов трудовой деятельности с реальными потребностями людей.

Несмотря на некоторые методологические просчеты, приведшие к неадекватности социологических оценок реальных процессов, книга «Человек и его работа» сыграла важную роль в развитии социологии труда. До сих пор трудно найти работы, в которых обобщались бы результаты столь обширных и глубоких изысканий. Новаторской по тем временам была также методика исследований (использование пофакторного анализа, методики корреляции, оценки доверительности интервала ошибок), которая впоследствии получила широкое распространение в среде как академических, так и заводских социологов.

Работа приобрела и международное признание. Как известно, ко времени ее написания в западной индустриальной социологии уже сложились базовые теории трудовой мотивации, и социологи многих стран проводили исследования с целью подтверждения этих теорий. Книга советских ученых стала первой попыткой проверить мотивационные теории на основе эмпирического опыта в нашей стране, хотя прямо об этом не говорилось по идеологическим соображениям: официально западные теории не признавались в советской социологии и подвергались всяческой критике. Что же касается упомянутой книги, то первоначально в ней была подготовлена глава, в которой данные советских ученых прямо сопоставлялись с результатами исследований Ф. Герцберга. Цензурой эта глава была изъята [69, с. 221].

Можно сказать, что 1960-е годы все же явились лучшим периодом в истории советской социологии труда. Общеполитическая обстановка в стране в большей степени благоприятствовала развитию социологической мысли, чем сдерживала ее. В этом смысле 1970-1980-е годы предоставили социологам значительно меньше возможностей для свободы творчества. Рамки исследовательской деятельности оказались заданными в еще большей степени в силу изменения идеологической модели развития общества. Социализм начинал проявлять свои недостатки, особенно в сфере экономической жизни. При этом в 1970-х годах обществу была навязана идея о необходимости ликвидации этих недостатков путем постепенного усовершенствования социалистического общества, построения и упрочения так называемого развитого социализма. Перед социологией была поставлена задача определить пути улучшения жизни людей в рамках сохранения всех ценностей и завоеваний социализма. Социология как никогда оказалась в «тисках» идеологии, что усилило ее прикладную, внедренческую роль.

В этих условиях произошло размежевание академической и заводской социологии труда, о чем говорилось

ранее. Академическое направление концентрировалось в научно-исследовательских институтах и вузах. Его представители занимались организацией крупномасштабных эмпирических исследований, совершенствованием их методологии и методики. Задачей заводской социологии стало проведение локальных исследований на базе предложенных учеными методик, а также выработка на этой основе практических рекомендаций, дающих возможность улучшать условия трудовой деятельности на предприятиях.

Основные направления социологии труда, заданные исследованиями 1960-х годов, развивались и в последующем. В 1970-1980-х годах было проведено множество повторных наблюдений, позволивших уточнить и дополнить результаты, полученные ранее, главным образом за счет глубокого анализа субъективных элементов трудовой деятельности. В области трудового поведения был обнаружен заметный сдвиг в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению. Одновременно возросли требования к условиям труда. Все это означало, что у работников формируется осознанное, рациональное отношение к труду, сменившее трудовой энтузиазм.

В связи с увеличением в общественном производстве доли высококвалифицированного труда значительный интерес у ученых вызывали особенности трудового поведения представителей умственного, творческого труда и рабочих высокого уровня квалификации. Прежде всего, объектами исследования становились мотивы трудового поведения, ценностные ориентации и социальные установки, а также соответствие им реального трудового поведения. Результаты научных изысканий отразили сложную, неоднозначную взаимосвязь между социальными установками в процессе труда и реальным поведением работников. Например, было выявлено, что удовлетворенность трудом (социальная установка) весьма неоднозначно влияет на уровень текучести кадров (реальное поведение).

Существовали и другие направления социологии труда. Прежде чем перечислить их, отметим, что в это время в стране сформировалось несколько центров развития академической социологии труда, каждый из которых занимался более или менее очерченным кругом научных проблем.

Наиболее известной являлась ленинградская группа социологов-трудовиков, возглавляемая в те годы В.А. Ядовым, Л.С. Бляхманом, О.И. Шкаратаном. Основные направления исследований - трудовая мотивация и ценностные ориентации, отношение к труду, организация и условия труда, социальная структура работников.

Московская школа социологов характеризовалась большим разнообразием направлений исследований и методологических подходов. Наиболее видными представителями этой школы являлись: Г.В. Осипов, В.Г. Подмарков, М.Н. Руткевич (проблемы научно-технического прогресса и социальной структуры работников); Н.Ф. Наумова, Л.А. Гордон (мотивация труда); И.И. Чангли (методологические вопросы труда); А.И. Пригожий (социология организаций и управления); В.Н. Шубкин (социология профессий).

Из других региональных центров особо выделялся Новосибирск, который представляли Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина (аграрная социология), В.И. Герчиков (социальное планирование), Ф.М. Бородкин (социальные конфликты). Существовал также уральский центр, представители которого - Н.А. Аитов (социальное планирование и социология городов), Л.Н. Коган (культура труда).

До сих пор речь шла об академической ветви социологии труда. Рассмотрим, как происходило становление заводской социологии, которая своим появлением, несомненно, обязана социологии академической.

Первоначально заводские социологи работали в различных службах и отделах, связанных с социальным развитием предприятия. Позже стали возникать специализированные социологические подразделения -

отделы, бюро, секторы, лаборатории - как на отдельных предприятиях, так и на уровне отраслей, местных и региональных органов управления.

Развитие заводской социологии потребовало определенной методической и организационной базы. В этот период начали создаваться соответствующие научно-исследовательские подразделения в системе академических институтов, социологические лаборатории в вузах, которые вели активную работу по методическому обеспечению прикладных исследований на производстве, принимали участие в проведении этих исследований и внедрении их результатов. Осуществлялась подготовка социологов из числа как студентов и аспирантов, так и уже работающих на предприятиях специалистов - инженеров, экономистов. Большое значение уделялось социологическому образованию руководителей.

Заводские социологи решали конкретные проблемы предприятия: снижение текучести кадров, реализация методов трудовой адаптации, сокращение числа конфликтов, совершенствование форм организации и оплаты труда, условий труда и быта, совершенствование структуры трудовой мотивации, внедрение систем профотбора и профориентации и др. Решение этих проблем было тесно связано с разработкой и внедрением методов социального планирования.

Расцвет заводской социологии пришелся на 1970-е - начало 1980-х годов. В это время социологические службы сформировались почти на всех крупных предприятиях, а также в ряде отраслей. Среди городов и регионов, активно занимавшихся внедрением социологии в производство, выделялись Москва, Ленинград, Днепропетровская область, Прибалтика. Всей стране была известна деятельность социологических служб на таких предприятиях, как ленинградский завод «Светлана», Пермский телефонный завод, объединение «Азот» в Днепродзержинске и др.

Конечно, далеко не все предприятия имели мощные квалифицированные социологические подразделения.

На. большинстве из них существовали малочисленные службы (два-три человека) либо работали отдельные социологи, которые впоследствии были сокращены в первую очередь. Деятельность многих служб, особенно в регионах, затрудняло также отсутствие специалистов должного уровня квалификации, поскольку единая система подготовки специалистов в области социологии труда для предприятий, связанная с появлением в вузах специальности «Экономика и социология труда», практически сформировалась только к середине 1980-х годов, когда заводская социология переживала далеко не лучшие времена. Кроме того, скептическое, а зачастую и негативное отношение многих руководителей к работе социологических служб, к результатам их деятельности и перспективным возможностям, непонимание сущности этой работы и ее важности для предприятия также стали причинами постепенного свертывания заводской социологии. В значительной степени повлияли на резкое уменьшение численности социологов на предприятиях объективные экономические трудности. На сегодняшний день заводская социология в том виде, в котором она находилась в 1970-1980-е годы, практически перестала существовать.

Характеристика современного этапа развития социологии труда

Данный этап начался на рубеже 80-90-х годов XX столетия и продолжается по сей день, а охарактеризовать его содержание можно следующим образом: кризис науки и определение путей выхода из него.

Отметим, что в таком положении оказалась не только рассматриваемая нами отрасль социологического знания, да и не только социологическая наука в целом. В начале 1990-х годов ученые-обществоведы зафиксировали кризисные явления во всех отраслях социальных наук. Создавшееся положение было предопределено как возник-

шей социально-экономической ситуацией в стране, так и глубинными историческими предпосылками, связанными с развитием социологического знания в России. Вез их рассмотрения невозможно понять причины и сущность кризиса социологии труда (подробно об этом см.: [68]).

Первоначальными проявлениями кризисного состояния социологии труда стали:

- постепенное сокращение числа социологических служб на предприятиях, в отраслевых НИИ вплоть до их практически полной ликвидации;
- резкое сокращение объемов производственной и трудовой проблематики в научных планах академических и университетских структурных подразделений.

В результате сложившейся ситуации фактически исчезла некогда мощная социология трудового коллектива, в сферу интересов которой входили проблемы текучести, трудовой адаптации и профессионального отбора кадров, мотивации и стимулирования труда, трудовой дисциплины и формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе. Данное направление лидировало в социологии на протяжении 30 лет, и казалось, что так будет всегда. Однако резкое изменение экономической ситуации сделало это направление в том виде, в котором оно существовало, невостребованным. Из ранее работавших на предприятиях 20-30 тыс. социологов остались сотни, но и они стали разрабатывать иную тематику.

Несомненно, кризис социологии труда и трудового коллектива был обусловлен кризисным положением самого объекта исследований - коллективов предприятий, многие из которых переживали в период перехода к рынку далеко не лучшие времена. Однако не стоит забывать и о другой причине - ошибочности и тупиковости многих теоретических посылок и исследовательских подходов, которые срабатывали только в условиях жесткой административной экономической системы, но никоим образом не могли охарактеризовать объек-

тивные экономические процессы, свойственные рыночной системе хозяйствования.

Социология труда в условиях административной экономики должна была функционировать для подтверждения соответствующих идеологизированных концепций. В соответствии с этим были сформулированы основные теоретические положения социологии труда.

Одним из основополагающих в социологии труда является понятие трудовой деятельности. Отметим, что под трудом в советскую эпоху подразумевалась только социально полезная деятельность человека на государственном предприятии. Именно такой вид трудовой деятельности признавался достойным общественного одобрения и становился предметом социологических исследований. Все другие виды труда считались менее значимыми, хотя прямо об этом не говорилось.

Кроме того, особым вниманием многих исследователей пользовались виды труда, связанные с промышленным производством. Сферы сельского хозяйства, торговли и общественного питания, бытового обслуживания, здравоохранения, образования и культуры изучались в специальных разделах прикладной социологии, но в социологии труда практически не рассматривались. Все это дает основания говорить о том, что в рамках социологии труда советского периода понятие трудовой деятельности было необоснованно сужено и не соответствовало современным научным подходам (подробно об этом см.: [54, с. 38-41]).

Другой характерной особенностью социологии труда предшествующего советского периода являлось засилье идеологических догм, отражавших, как тогда казалось, основные принципы социалистической экономики и советского образа жизни: «труд - первая жизненная потребность человека», «от каждого по способностям - каждому по труду» и т.д. Насаждение подобных принципов способствовало неадекватному восприятию социологической наукой реально происходящих процессов.

В действительности превращения труда в первую жизненную потребность так и не произошло по объективным причинам. К их числу в первую очередь можно отнести низкий уровень механизации и автоматизации производства в индустриальных отраслях, что предопределило на долгие годы преобладание малосодержательного и тяжелого труда, который противоречит самой природе человека и не может являться его первой жизненной потребностью.

В сфере оплаты труда также возникли противоречия с провозглашенным принципом. Прежде всего, низкий уровень развития производительных сил общества не позволил обеспечить каждому работу в соответствии с его способностями. Кроме того, существовавшие системы вознаграждения за труд неадекватно оценивали результаты трудового вклада, поскольку отражали в большей степени положение человека в иерархической системе, а не его реальные трудовые заслуги. Это привело к снижению в обществе роли честного, добросовестного труда и его обесценению в глазах значительной части населения.

Крайняя идеологизация и политизация общей концепции социологии труда нашли свое отражение также в следующем явлении: социологи в большинстве случаев изучали не сам труд, его социальные характеристики и результаты, а их преломление в сознании работников в виде общественного мнения. При этом данные социологических опросов анализировались в отрыве от реального состояния дел в сфере труда. Подобное явление носило вынужденный характер, поскольку объективный анализ ситуации в этой сфере всегда связан с таким основополагающим ее элементом, как социальная политика государства в области социально-трудовых отношений. В то же время в силу существовавшей в обществе идеологической установки просто невозможно было затронуть основы проводимой в сфере труда социальной политики, так как тут же проявились бы все ее многочисленные недостатки и противоречия.

Отметим, наконец, еще одну характерную особенность социологии труда советского периода. По ряду причин, среди которых можно назвать отставание исследований общетеоретического плана от практических и внедрение социологических разработок только на отдельных предприятиях, социология труда в основном получила развитие на микроуровне, т.е. на уровне предприятия. Данный процесс имел место в условиях стабильной экономической ситуации, когда все предприятия находились примерно в равном положении. По этой причине социально-экономическая обстановка на конкретных предприятиях в большей степени зависела не от внешних, а от внутренних факторов, к числу которых можно отнести особенности личности руководителя, взаимоотношения в коллективе, способы организации трудовой деятельности и др. В данных условиях изучение социальных процессов на уровне предприятия представлялось оправданным и целесообразным.

Сложившись в таком виде, социология труда никоим образом не смогла бы адекватно охарактеризовать и представить сущность тех социально-экономических процессов, которые начали происходить в нашей стране с середины 1980-х годов. С этого времени социология труда, пытаясь осмыслить происходящие в обществе социально-экономические перемены, сама подверглась радикальным изменениям, основными проявлениями которых можно считать:

- возвращение социологов к истинному предмету исследований - к труду как важнейшему социальному процессу, к позитивным и негативным характеристикам трудовой деятельности;

- переход от изучения трудовой деятельности на микроуровне к изучению процессов макроуровня, изменение исследовательской тематики.

Необходимо отметить, что коренные изменения социальной системы, вызванные формированием рыночной экономики в нашей стране, совпали по времени с переходом от индустриального к постиндустриальному

обществу [69, с. 234]. В отличие от западной социологии, которая была подготовлена к исследованию социально-трудовых явлений постиндустриального общества всем ходом предшествующего развития, российская социология труда оказалась вынуждена перестраиваться «семи-миллионными шагами», одновременно освобождаясь от идеологических догм, осваивая западные исследовательские подходы и адаптируя их к изучению бурно изменяющейся социально-трудовой российской действительности.

Коренная перестройка социологии труда обусловлена, прежде всего, изменением содержания основополагающих научных категорий «труд», «трудовая деятельность», вызванным как объективными экономическими условиями, так и отходом от идеологических догм. В действительности понятием «труд» обозначается любая целесообразная деятельность человека независимо от места ее приложения. В условиях современной рыночной экономики данный тезис подтверждается в полной мере, поскольку рыночное хозяйство само по себе характеризуется большим разнообразием видов трудовой деятельности, зачастую даже не связанных с работой по найму, но признанных юридически. В частности, к ним относятся различные виды предпринимательства. Постиндустриальное общество характеризуется также большим разнообразием мест приложения труда. Если в индустриальную эпоху трудовая деятельность была непосредственно связана с нахождением на рабочем месте, то в эпоху информатизации жесткая привязка трудовой деятельности к месту работы перестает существовать. Наконец в современном обществе получили признание в качестве трудовой многие существовавшие и ранее виды социально необходимой деятельности (труд домохозяйки, работа матери по воспитанию детей, детский труд). Таким образом, происходящие процессы значительно расширяют и обогащают предмет исследования социологии труда.

Расширение и обогащение понятия «трудовая деятельность» объективно привели к тому, что на рубеже

1980-1990-х годов четко проявилась тенденция к изменению тематики социологических исследований в сторону изучения социально-трудовых процессов, происходящих на макроуровне. Среди новых глобальных социально-экономических явлений, которые оказались в центре внимания социологов, отметим занятость населения и безработицу, предпринимательство, изменение форм собственности и приватизацию, трудовые конфликты и забастовки, экономическую преступность, потребительское поведение в условиях рынка. Подчеркнем, что многие из перечисленных исследовательских направлений относятся также к экономической социологии. Это дает основания некоторым авторам считать, что российская социология труда практически стала отраслью экономической социологии [39, с. 87-88; 69, с. 234-235, 257].

В 1990-е годы продолжались социологические исследования проблем оплаты труда, управления, организации и условий труда, социально-психологических аспектов трудовой деятельности на уровне предприятий (трудовых организаций), однако содержание их в значительной мере стало определяться социально-трудовыми факторами внешней среды, складывающимися на макроуровне. Изучение проблем трудовой деятельности на отдельном предприятии, без учета общей социальной обстановки, исследования ее характеристик и динамики стали невозможными. Кроме того, сами трудовые организации претерпели заметные изменения. Если раньше основным объектом изучения социологии труда были коллективы крупных промышленных предприятий, то ныне мы наблюдаем становление корпораций нового типа, различающихся по отраслевой принадлежности, видам деятельности, количеству работающих, формам собственности и т.д. Все их разнообразие является объектом исследований в современной российской социологии труда.

В целом же ведущим исследовательским уровнем в области социологии труда становятся университетские

подразделения, как и во всем мире. В их рамках формируются направления и тематика исследований, разрабатывается методика их проведения.

Что же касается социологов, работающих на уровне трудовых организаций, то их количество резко уменьшилось, а направления деятельности стали совершенно иными. С социологией труда они связаны лишь косвенно. На первый план в их практической деятельности выходят маркетинговые исследования (изучение характеристик потребительского спроса, работа с инвесторами и частными фирмами), консалтинговая деятельность в рамках работы по управлению организацией [62, с. 49-52; 69, с. 233].

Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что социология труда переживает трудный период, связанный с ее формированием на качественно новой основе. Это вызвано как объективными изменениями в предмете исследования, так и особенностями развития российской социологической науки в предшествовавшие исторические периоды. Основным содержательным моментом современного периода можно считать медленное, но неуклонное сближение направлений исследований российской социологии труда с тематикой западной социологической мысли, поскольку становится общим объект исследования — рыночная постиндустриальная экономика и закономерности ее развития.

Окончательное формирование современной российской социологии труда станет возможным только в условиях социально-экономической стабилизации, и лишь тогда можно будет говорить о качественно новой социологии труда, ставшей органической частью мировой социологии с характерной для нее проблематикой.

Глава 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

2.1. Глобальные изменения в сфере труда: общие тенденции

Изменения в сфере трудовой деятельности человека происходили всегда, но особую масштабность и глобальный характер приобрели в последние десятилетия, что связано с быстрыми переменами в области технологии. Современное общество старается адаптироваться к изменениям, но сделать это не всегда просто. Зачастую приходится преодолевать скрытое общественное сопротивление, сопровождающее внедрение инноваций. По этой причине изменения в сфере труда, как: правило, носят противоречивый характер.

Содержание происходящих изменений весьма разнообразно и включает в себя множество процессов и явлений, однако, представляется возможным выделить основные области, в рамках которых происходят все современные изменения. К ним относятся:

- рынок труда и формы занятости населения;
- организация производства.

В реальной экономической жизни взаимовлияние и взаимообусловленность процессов, происходящих в названных областях, очевидны, поэтому в данном разделе рассмотрим наиболее фундаментальные изменения в их взаимосвязи, ставшие объектом изучения социологии труда.

Трансформация форм и видов трудовой деятельности

Определяя труд как целесообразную деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, мы понимаем, что реализация трудовой деятельности требует места ее приложения. Трудовой процесс происходит по месту работы. Говоря о том, что человек «имеет работу», «работает», мы подразумеваем, что данное лицо связано в своей трудовой деятельности с определенным местом ее приложения. Лица, не имеющих в данный момент места работы, мы относим к неработающему населению вне зависимости от тех причин, по которым человек не работает.

Однако означает ли это, что человек в данный момент не занят никакой трудовой деятельностью? Для ответа на данный вопрос приведем несколько примеров. Так, домохозяйка занимается домашним трудом, связанным с обслуживанием членов ее семьи. Женщина, имеющая детей, занимается их воспитанием. Можно работать на собственном подворье, производя продукты на продажу, или же в индивидуальном порядке заниматься розничной торговлей, закупая товары по более низким оптовым ценам. Наконец, многие люди, особенно молодые, подрабатывают в свободное от учебы время, выполняя различные разовые работы, которые не связаны с официальным трудоустройством.

Все рассмотренные случаи подтверждают тот факт, что отсутствие постоянного места работы не является препятствием для осуществления отдельных видов трудовой деятельности, столь же значимых для общества, как и те, которые связаны с постоянным местом работы.

Проанализировав содержание некоторых современных форм трудовой деятельности, можно также сделать вывод о том, что и само понятие «место работы» постоянно видоизменяется. Если несколько десятилетий назад для того, чтобы попасть на работу, необходимо было добираться до нее общественным транспортом

или, в лучшем случае, за рулем собственного автомобиля, то теперь во многих случаях это делать совершенно необязательно, свидетельством чего являются общемировые тенденции. Все больше и больше видов труда, связанных с общественным производством, не требуют от работника присутствия на рабочем месте, что в значительной степени обусловлено распространением компьютеров и созданием локальных и глобальных информационных сетей. Следствием развития информационно-коммуникационных технологий стало создание так называемых виртуальных предприятий, в рамках которых действуют виртуально связанные рабочие места [74].

Сказанное относится, например, ко многим фирмам, занимающимся конструкторскими или дизайнерскими работами, которые позволяют своим сотрудникам работать на дому, требуя от них присутствия на своем рабочем месте лишь раз в неделю. То же можно сказать о конторских и финансовых работниках, характер деятельности которых также обуславливает возможность частичного выполнения ими своих должностных обязанностей на дому, а не в офисе. Подобная форма занятости оказалась особенно удобной для молодых женщин, имеющих детей. В США на этот счет даже появилась шуточная поговорка о сотрудниках-женщинах, которые держат правую руку на клавиатуре компьютера, а левой качают колыбель. Налицо тенденция индивидуализации труда в общем трудовом процессе [32, с. 255].

Рассмотренные примеры в полной мере отражают те перемены, которые происходят в сфере труда в последние десятилетия во всем мире, включая нашу страну. С одной стороны, подверглись коренной трансформации формы трудовой деятельности и содержание многих видов труда, что связано с изменением экономической ситуации и быстрым развитием современных технологий. С другой стороны, сформировалось иное отношение общества ко многим видам трудовой деятельности, считавшимся ранее неполноценными, поскольку они выходили за рамки формальной экономики. Происходящие

в трудовой сфере изменения требуют пересмотра самого понятия трудовой деятельности [54, с. 39].

Все сказанное особенно актуально для нашей страны, где совсем недавно общественно полезным признавался только материальный труд, связанный с различными производственными отраслями. Осознание того факта, что сфера приложения труда не может ограничиваться лишь отраслями материального производства и рамками формальной экономики, привело к необходимости изучения закономерностей возникновения и развития относительно новых для нашей страны видов трудовой деятельности. Это значительно расширило область социологических исследований.

Трансформация занятости

Изменения последних лет в сфере труда нашли свое отражение в таком процессе, как трансформация занятости. Под этим понятием подразумевается коренное изменение структуры занятости населения, выразившееся в расширении сферы приложения трудовой деятельности, а также в возрастании роли негосударственного сектора экономики и расширении возможностей неформальной занятости.

Помимо работающих на государственных предприятиях и в учреждениях все более увеличивается число тех, кто трудится в частном секторе экономики либо относится к самозанятому населению (например, самостоятельные мелкие коммерсанты или занятые в собственном подсобном хозяйстве). Кроме того, существует возможность работы вне сферы непосредственной трудовой деятельности. В такую работу вынужденно вовлечены некоторые люди, постоянно занятые в формальном секторе экономики, поскольку заработная плата во многих отраслях достаточно низка или же выплачивается нерегулярно. Данный вид занятости можно охарактеризовать как вторичную занятость. Наконец, все

более широкое распространение получает неполная, или частичная, занятость. Она присутствует как в формальном секторе экономики (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя), так и в неформальном, где ее существование связывается с различными видами разовых работ и подработок, которыми занимаются, например, учащиеся и студенты в свободное от учебы время.

Итак, выделяют следующие формы занятости населения:

1) формальная (связанная с официальным трудоустройством) и неформальная;

2) полная (полный рабочий день или неделя) и частичная;

3) первичная (по основному месту работы) и вторичная (работа на половину ставки или разовая подработка теми, кто уже имеет основное место работы);

4) самозанятость (мелкий частный бизнес, занятость в подсобном хозяйстве и т.п.).

Такое разнообразие форм занятости в западной социологии труда получило название «гибкость» (*flexibility*). Современной тенденцией является повышение гибкости занятости населения, следствием чего стало широкое распространение частичной занятости и самозанятости. В 1980-1990-х годах в индустриально развитых странах (США, Великобритании, Франции, Германии, Италии) общая численность работников с гибкими формами занятости (самозанятых, временно работающих, занятых на условиях неполного рабочего времени) возросла с 10-15 до 30-35% общего числа занятого населения [32, с. 256].

Что же касается нашей страны, то процесс расширения использования подобных форм занятости начался относительно недавно и связан с развитием рыночной экономики и возникновением ее неформального сектора. Первоначально повышение гибкости занятости носило вынужденный характер. Достаточно вспомнить «челночный» бизнес начала 1990-х годов, которым занялись многие наши соотечественники для того, чтобы

выжить и накопить первоначальный капитал для открытия собственного дела, или же резкое сокращение занятости на государственных предприятиях, выразившееся в сокращенных рабочих неделях или отпусках без сохранения заработной платы. Однако с течением времени стало ясно, что общемировая тенденция повышения удельного веса гибких форм занятости проявляется и в России, принимая в рамках формирующейся рыночной экономики более цивилизованные формы. Самозанятость, вторичная и неполная занятость становятся все более распространенными и экономически целесообразными.

Отметим, что одной из основных причин перехода к гибким моделям занятости в индустриально развитых странах также стали экономические трудности, а именно экономический кризис конца 70 - начала 80-х годов XX в., разразившийся в большинстве развитых стран. В качестве одного из способов его преодоления учеными и практиками предлагались меры по снижению «жесткости» моделей занятости, которые включали распространение режимов неполного рабочего дня и неполной рабочей недели, а также более широкое привлечение временных работников. Несомненно, проведение такой политики имело как положительные, так и отрицательные следствия. С одной стороны, гибкие формы занятости (в особенности неполное рабочее время) позволяли вовлекать в сферу производства лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда: женщин с детьми, учащуюся (студенческую) молодежь, инвалидов и др. С другой стороны, увеличение доли временных работников среди общего числа занятых делало процедуру найма и увольнения менее сложной для работодателей. При этом «размывалась» система привычных социальных гарантий для наемных работников.

Неоднозначность социальных последствий гибких моделей занятости привела к тому, что по их поводу в странах Запада в свое время развернулись ожесточенные дебаты, однако необходимость их применения была

подтверждена экономической практикой, определив впоследствии новую долгосрочную тенденцию в сфере занятости.

Трансформация способов организации труда

Гибкость занятости стала составной частью изменений в сфере организации производства и труда. Речь идет о возникновении в это же время понятия «гибкая фирма». Прообразом такой фирмы послужили японские предприятия, которые доказали свою конкурентоспособность и продемонстрировали умение выжить в трудных экономических условиях. Они первыми в мире осуществили переход от массового производства к гибкому.

Модель массового производства основывалась на конвейерном процессе изготовления больших объемов стандартизированной продукции. Эта система, базировавшаяся на принципах жесткого разделения труда и получившая название «тейлоризм», была характерна для индустриальной эпохи. Однако в условиях современной экономики, когда спрос постоянно модифицируется, что делает необходимым приспособление производства к нуждам потребителей, связанное с постоянными технологическими изменениями, система узкоспециализированного массового производства по причине своей излишней жесткости стала неприемлемой. На смену ей приходит гибкая производственная система.

«Гибкие производственные системы с большим объемом выпуска, обычно связанные с растущим спросом на данный продукт, объединяют высокие объемы выпуска, позволяющие обеспечить экономию на масштабе производства, с приспособленными к работе на конкретный заказ, легко перепрограммируемыми производственными системами, позволяющими экономить на размахе операций. Новые технологии позволяют перестроить сборочные линии, характерные для крупной

корпорации, в набор легко программируемых производственных единиц, которые могут быстро реагировать на вариации рынка (гибкость продукции) и на изменения в технологии (гибкость процессов)» [32, с. 160].

Помимо крупных корпораций, использующих гибкие производственные системы или их отдельные элементы, к гибким фирмам несомненно можно отнести предприятия малого и среднего бизнеса, которые в большей степени ориентированы на риск нововведений и производство единичных образцов продукции на основе гибкой специализации [32, с. 160].

С точки зрения использования персонала гибкость находит свое проявление в следующих характерных особенностях гибкой фирмы:

1) количественная гибкость, которая обеспечивается возможностью привлечения временных работников, нанимаемых и увольняемых по мере необходимости, а также путем введения гибких режимов работы (неполного рабочего времени);

2) качественная (функциональная) гибкость, связанная с высоким уровнем подготовки и поликвалификацией основного персонала предприятия, что позволяет быстро перестраивать производственный процесс в соответствии с изменениями технологии и требованиями рынка.

Таким образом, сочетание форм занятости, возникших в странах Европы и в США, и методов организации производства, первоначально получивших развитие в японских корпорациях, дало возможность предприятиям эффективно работать в условиях технологической перестройки и преодолевать постоянно возникающие экономические трудности.

Качественная, или организационная, гибкость, также проявившаяся в последние три десятилетия, ознаменовала переход к абсолютно новым формам организации трудового процесса. По этому поводу в 1980-х годах среди западных ученых - экономистов и социологов - развернулась дискуссия, во многом отражав-

шая дебаты о ходе развития гибких форм занятости и организации труда. В итоге дискуссии ученые пришли к выводу о том, что необходимость использования организационной гибкости обусловлена современными требованиями потребительского рынка и является реакцией фирм на расширение потребительских возможностей, обеспечиваемых внедрением новых технологий.

Удовлетворение таких требований означало неизбежность коренных изменений старой системы организации труда, зародившейся еще во времена Ф. Тейлора и характеризующейся массовым производством отдельных видов продукции. Тейлоризм современными учеными отождествляется с управленческой стратегией, целью которой является жесткая специализация работ, «встроенная» в систему разделения труда. Данная стратегия способствовала возникновению и развитию конвейерного метода производства, просуществовавшего около полувека, но ставшего несовместимым с современными технологиями и требованиями рынка, предполагающими создание интегрированных рабочих мест для работников с поликвалификацией, предполагающей возрождение индивидуальности труда и универсализма через совмещение одним работником различных функций и операций трудового процесса [88, с. 31-32].

В последующих параграфах данной главы рассмотрим, каковы проявления и последствия трансформационных процессов в указанных нами областях трудовой деятельности.

2.2. Организация труда и ее эволюция

Изменения социальной сущности труда основываются на новых формах его организации. Следовательно, рассмотрение способов организации трудового процесса является необходимой предпосылкой и неотъемлемой частью социологического анализа трудовых трансформаций. Однако изучение лишь новых, возникших в по-

следние десятилетия форм и способов организации труда без связи с историко-экономическим контекстом не дает возможности понять глубинные причины современных трансформаций. Следовательно, необходимо рассмотреть эволюцию организации труда посредством как анализа последовательно возникавших способов организации трудового процесса, так и описания их в научной литературе.

Марксистский анализ процесса труда

Практика современной западной индустриальной социологии продемонстрировала, что наилучшей отправной точкой для анализа трудовых процессов является теория К. Маркса [95, р. 38]. Ценность ее в рассматриваемом контексте состоит в том, что, с одной стороны, Маркс первым исследовал общую сущность процесса труда безотносительно какого-либо конкретного исторического периода. С другой стороны, в рамках своей теории он раскрыл произошедшие в эпоху формирования индустриального (капиталистического) способа производства организационные и социальные трансформации процесса труда.

Итак, рассматривая трудовую деятельность вне исторического контекста, Маркс определил ее как взаимосвязь между человеком и разнообразными компонентами природы. Соответственно, модель трудового процесса в общем виде включает в себя три основных элемента:

- 1) целенаправленная деятельность человека, или собственно труд;
- 2) предметы труда в форме природных материалов или сырья;
- 3) средства труда в виде инструментов или технологий.

Предметы труда и средства труда образуют средства производства.

Собранные вместе, данные элементы являются общими условиями и предпосылками производства в любую историческую эпоху. Однако простое рассмотрение не дает нам представления о том, каковы особенности организации трудового процесса в разных социально-экономических условиях, поскольку процесс труда имеет как технологическую, так и социальную составляющие.

Отличительная черта капитализма, подмеченная Марксом, заключается в том, что рабочая сила, в понятие которой входит соединение физических и умственных способностей человека, становится товаром, а трудовые отношения становятся рыночными отношениями, связанными с куплей и продажей рабочей силы.

Работник должен найти такого работодателя, который согласился бы платить ему в обмен на использование его рабочей силы. При этом, как и во всех рыночных отношениях, интересы продавца и покупателя абсолютно противоположны. Работодатель стремится снизить цену товара, предоставленного ему работником. В интересах же наемного рабочего - не допустить понижения уровня оплаты своей рабочей силы.

В результате использования товара «рабочая сила», или в процессе производства, происходит создание стоимости. Способность работать преобразуется в способ производства стоимости для капиталиста. Однако цель капиталиста состоит в создании не просто новой стоимости, а прибавочной стоимости, которая возникает как разница между новой стоимостью, произведенной рабочим, и стоимостью его рабочей силы. Именно прибавочная стоимость становится тем, ради чего капиталист организует производство.

Будучи весьма заинтересованным в постоянном увеличении объемов прибавочной стоимости и, соответственно, прибыли, владелец предприятия направляет свои усилия на создание условий, при которых отдача от труда работника была бы наибольшей. На практике этот процесс реализуется через установление всестороннего контроля над ключевыми параметрами и характе-

ристиками трудового процесса, такими как интенсивность труда, время, условия труда и т.д. Маркс отмечал, что способы увеличения объемов прибавочной стоимости меняются в историческом контексте, отражая как развитие производительных сил, так и изменение социальных отношений. В частности, им были определены следующие способы:

- 1) увеличение продолжительности рабочего времени;
- 2) повышение производительности труда на основе технических достижений [51, с. 188-209, 322-429].

Исторически первым способом стало простое увеличение продолжительности рабочего дня. Данный способ действовал на ранних стадиях развития капитализма, в период перехода от цеховой (семейной) системы организации труда к крупному машинному производству, в условиях недостаточного развития технических средств и технологий. Историческая ограниченность подобного способа стала очевидна с усовершенствованием технологической основы производства.

Развитие производительных сил на основе достижений науки и техники, приведшее к формированию крупной индустрии, позволило работодателям использовать более эффективные и совершенные методы повышения интенсивности и производительности труда. Несомненно, одной из важнейших причин технического прогресса в области производства стала постоянная потребность в увеличении объемов прибавочной стоимости. В то же время возникшая в данный исторический период тенденция предопределила логику развития организации трудовых процессов на многие десятилетия.

Усовершенствование технологической стороны производства стало главным фактором усиления и облегчения контроля организации процесса труда со стороны работодателя. Данный процесс значительно упростился по той причине, что формировавшаяся на основе достижений науки и техники крупная машинная индустрия привела к невиданному расширению масштабов разделения труда. Следствием разделения работ на

отдельные операции и узкой специализации работников стало такое явление, как деквалификация труда (снижение уровня квалификации выполняемых работ и самих работников). Это явление стало очевидным при переходе от преимущественного ручного ремесленного труда, который требовал от работника многообразных умений и навыков в избранном им виде деятельности, к машинному механизированному труду. Последний характеризовался появлением фрагментации: трудовой процесс расчленялся на однообразные рутинные операции, выполняемые каждым работником, включенным в технологический процесс. Наконец, важнейшим следствием деквалификации и фрагментации работ можно назвать дегуманизацию труда за счет обеднения содержания трудового процесса, «вымывания» из него необходимых ранее операций и утраты трудовых навыков, усиления монотонности трудовых операций.

Тейлоризм и фордизм как способы организации труда

Рассмотренные нами тенденции, описанные Марксом, в полной мере сохранились и закрепились в ходе исторического развития. Речь идет о концепциях тейлоризма и фордизма, возникших в первой половине XX в.

Имя Ф. Тейлора связывают с концепцией научной организации труда и управления им. Основой данной концепции стала идея о целесообразности отделения управленческого труда (труда по обдумыванию и планированию) от процесса фактического выполнения работы, что резко повышало эффективность трудовой деятельности непосредственных участников производства. В то же время было очевидно, что данная концепция способствовала углублению разделения труда. Работник все более превращался в бездумный придаток машины, тогда как функции умственного труда практически полностью закреплялись за менеджерами. Разработанная

Тейлором концепция включала в себя также новый подход к реализации функции контроля трудовых процессов: им была обоснована система жесткой регламентации труда исполнителей с помощью разработанных норм и нормативов [80, с. 271-305].

Своего рода венцом воплощения в жизнь идей тейлоризма стало создание «империи Форда» - ряда предприятий автомобильной промышленности, в организации работы которых система Тейлора сыграла основополагающую роль. Массовое производство, созданное Г. Фордом, потребовало стандартизации и унификации всех технологических процессов. Четкая система планирования и контроля, конвейерное производство, непрерывные технологические цепочки — все это способствовало тому, что предприятия Форда работали в режиме автомата, с максимально возможной по тем временам отдачей. С одной стороны, технология конвейерного производства позволила резко поднять производительность труда за счет жесткой стандартизации, унификации и фрагментации производственных операций, с другой - способствовала углублению процесса деквалификации рабочих. Более того, Форд совершенно искренне полагал, что рабочему, занятому на конвейере, не нужны ни образование, ни какой-либо особый уровень квалификации, а необходимые навыки приобретаются за короткий период прямо на рабочем месте. Указанные черты позволили Форду характеризовать внедренную им систему организации труда и управления как «террор машины» [80, с. 322-330].

Справедливости ради отметим, что повышение степени эксплуатации работников, которое неизбежно сопровождало внедрение новых технологий, основанных на жестком разделении труда, шло параллельно развитию систем социальных прав и гарантий трудящихся. Это было следствием как борьбы профсоюзов, так и осознания работодателями необходимости обеспечения социально-экономических прав работников, прежде всего в области оплаты труда. При этом работодатель исходил

также из прагматических соображений. Например, Форд рассматривал работника не только как источник прибыли, но и как действующее лицо на потребительском рынке, поэтому в обеспечении достойного уровня оплаты труда усматривал важнейший рычаг формирования потребительского спроса.

Концепции организации производства и трудового процесса, разработанные Тейлором и Фордом (впоследствии в литературе они стали называться «тейлоризм» и «фордизм»), получили широкое распространение во всем мире, определив на многие десятилетия направление развития современных производственных систем. В этом смысле можно говорить о глобальной американизации производства, особенно проявившейся в 30-60-х годах прошлого столетия, когда конвейерное массовое производство стало неотъемлемой частью индустриального общества.

Концепция разделения труда Г. Бравермана

Первоначально фордизм появился в результате внедрения в производство идей научного менеджмента, но впоследствии данная практика организации трудового процесса сама стала объектом научного изучения и формирования на ее основе новых подходов к объяснению тенденций в области организации труда. Речь идет о концепции английского социолога Г. Бравермана. В начале 1970-х годов он опубликовал работу «Труд и монополистический капитал», основные положения которой оказали значительное влияние на последующее изучение социально-трудовых отношений [92]. В частности, взяв за теоретическую базу модель трудового процесса, разработанную Марксом, Браверман использовал ее для объяснения современных доминирующих тенденций в сфере труда [95, р. 67], проанализировав отдаленные последствия широкого распространения идей тейлоризма и практики фордизма.

В соответствии с концепцией Маркса рабочий продает собственнику средств производства не самого себя и не продукт своего труда, а лишь способность к труду или рабочую силу. Из этого следует, что наиболее важной задачей организации трудового процесса, решение которой ложится на плечи работодателя, является реализация потенциала приобретенной рабочей силы, преобразование ее в труд. Необходимость жесткого контроля за трудовым процессом со стороны работодателя породила расширение масштабов разделения труда. В этих условиях появление идеи Тейлора о разделении труда на умственный и физический стало логически необходимым и оправданным, поскольку внедрение этой идеи в процесс производства позволило чрезвычайно усилить возможности контроля со стороны менеджмента за действиями рядовых работников. Браверман рассматривал тейлоризм как способ монополизации знаний об управлении трудовыми процессами в руках менеджеров при одновременном изъятии их у рядовых работников.

Принцип разделения труда на умственный и физический, или, согласно терминологии Бравермана, отделения концепции и ее исполнения, воплотившийся в ходе реализации идей Тейлора, стал определяющим моментом в организации трудового процесса в условиях крупного машинного производства. Развивая данный постулат, Браверман расширил сферу применения основополагающих принципов тейлоризма.

В рамках индустриального процесса труда сосуществуют, с одной стороны, процесс формирования концепции (управления трудом), с другой стороны, процесс исполнения концепции (непосредственно производства). Однако Браверман не остановился на простой констатации этого факта. Он предположил, что формирование концепции, или управление, также представляет собой трудовой процесс и, следовательно, становится предметом для такого же разделения труда на создание концепции и ее исполнение. Таким образом, наряду с

существованием небольшой «прослойки» менеджеров, действительно занимающихся формированием концепций, возникает необходимость в появлении значительного числа служащих, занятых реализацией (исполнением) управленческих концепций. Браверман напомнил, что и сам Тейлор в свое время не сомневался в том, что издержки производства можно снизить за счет подразделения видов умственного труда и обеспечения его контроля и измерения [92, р. 87-127].

Итак, управленческий труд большинства служащих стал фрагментироваться и деквалифицироваться подобно труду рабочих. Происходило это потому, что процесс управления также основывался на разделении умственного и физического труда. На основании этого Браверман сделал вывод о том, что своего рода физический труд (в отличие от истинно умственного) распространяется и на офис и скоро станет важнейшим элементом работы массы канцелярских работников.

Механизация, а позднее и автоматизация административного труда на основе компьютеризации лишь усилили тенденции его деквалификации (вспомним: сам тейлоризм стал возможен только в условиях крупной машинной индустрии, применявшей достижения технического прогресса). Общеизвестно, что деятельность служащих часто связана с заполнением каких-либо бланков - как с цифровой, так и с текстовой информацией. С одной стороны, внедрение компьютерных программ облегчило многие виды работ, сократило время на их выполнение, что может быть отнесено к позитивным моментам. С другой стороны, когда сотруднику вместо выполнения рутинной работы по заполнению каких-либо бланков приходится для реализации тех же служебных функций весь день, сидеть перед экраном монитора, это раздражает еще сильнее и, кроме того, плохо отражается на состоянии здоровья и уровне работоспособности.

В данном случае деквалификация выражается в том, что выработка умения пользоваться компьютерными

программами становится делом насколько необходимым, настолько и общедоступным. Отмирает потребность в овладении многими профессиональными знаниями, без которых прежде человек не мог считаться хорошим специалистом. Например, выполнение многих инженерных работ, требовавших ранее длительной и объемной профессиональной подготовки, с внедрением компьютера значительно упрощается. В то же время повышается доля рутинной монотонной работы в деятельности значительной части служащих, что приводит к резкому сокращению элементов творчества в трудовом процессе и, следовательно, к дегуманизации труда этой категории работников.

Таким образом, с внедрением системы научного управления организация труда на многих производствах свелась к регулированию трудовых процессов с помощью определения последовательности задач и времени, необходимого для их выполнения. При этом многие виды работ, выполняемые как рабочими, так и служащими, представляли собой набор достаточно простых и рутинных операций. Тейлоризм как концепция организации труда оказался легко применимым как в цехах, так и в управленческих подразделениях.

Распространение новых технологий значительно повлияло на интенсификацию трудового процесса. Кроме того, оно обеспечило возможность еще большего контроля организации труда, а также уменьшения расходов на производство посредством углубления разделения труда и снижения необходимого уровня профессионального мастерства большинства рядовых работников.

Несомненно, Браверман понимал и отмечал, что процесс массовой деквалификации как рабочих, так и служащих сопровождался повышением уровня квалификации и творческого характера работы небольшой «прослойки» менеджеров, непосредственно вовлеченных в процесс формирования производственных и управленческих концепций (истинно умственного труда). Процесс гуманизации труда в полной мере характерен для

деятельности данной категории работников. Однако существование подобного явления лишь подчеркивало общую отмеченную тенденцию в сфере организации трудовых процессов [92, р. 321-348].

Итак, заслуга Бравермана заключается в том, что, используя классические представления об организации процесса труда, он сумел определить новые тенденции, сложившиеся в индустриальную и постиндустриальную эпохи. Результатом проделанной исследователем работы стал вывод о том, что с помощью внедрения новых технологий (в частности, компьютерных) создаются условия для деквалификации всех категорий работников и усиления контроля над ними, причем даже более благоприятные, чем в эпоху начала распространения идей Тейлора. В данном случае речь идет о формировании неофордизма - новой управленческой практики, реализующей идеи Тейлора и Форда в условиях технологических изменений.

Постфордизм и тойотизация производства

Концепция Бравермана, став весомым вкладом в развитие теории организации современных трудовых процессов, содержала немало спорных моментов, что вызвало многочисленные критические высказывания в ее адрес. Однако главным критиком указанной концепции стала сама жизнь. Несмотря на то что тейлоризм и фордизм (неофордизм) до сих пор остаются распространенными формами организации труда во всем мире, параллельно с ними существует другая управленческая концепция, отвергающая идею жесткого разделения труда и массовой деквалификации работников. Речь идет о постфордистской концепции, основанной на использовании в производстве различных гибких технологий.

Термин «постфордизм» появился на рубеже 60-70-х годов XX в. и означал возникновение новых тенденций

в развитии технологии производства. В тот период под постфордизмом подразумевали повышение уровня автоматизации и механизации в отраслях индустрии.

Современное понимание данного термина несколько иное. Теперь под постфордизмом подразумевается коренное изменение технологии производства, отличное от конвейерных технологий Форда и основанное на концепции гибкой специализации. Характерными чертами проявления данной концепции в производственных процессах являются:

1) отказ от принципов тейлоризма, что означает опору на многофункциональность и мастерство рабочих, их участие в выдвижении новых производственных идей и в процессе контроля за качеством продукции, соединение функций физического и умственного труда;

2) децентрализация механизма принятия решений для повышения степени ответственности рабочих и уменьшения их отчуждения от процесса и результатов труда, а также для повышения скорости реагирования на изменения производственной и рыночной ситуаций;

3) развитие многоцелевых технологий, гибко приспособляемых к решению различных производственных задач и изменению объемов выпуска продукции;

4) развитие сотрудничества между различными участниками трудовых процессов как необходимого условия поддержания взаимозависимости и гибкости [87, с. 54].

Воплощением на практике указанных характерных черт постфордизма стала японская модель организации труда, примененная впервые на предприятиях автомобильной промышленности, в частности в рамках концерна «Тойота» (*Toyota*). Отсюда возникло название новой управленческой стратегии - тойотизм.

Японские производители машин в 1970-е годы стали использовать форму организации труда, которая была названа «скудным производством». Данная форма характеризуется минимизацией производственных запасов, работой по схеме «точно вовремя», а также стрем-

лением к постоянному улучшению производственных процедур. Основатели метода считают, что такой подход позволяет получать наивысшую производительность не только в машиностроительном производстве, но и в любой другой отрасли. Кроме того, реализация данного метода может быть успешной лишь в среде квалифицированных и приверженных интересам предприятия рабочих, настроенных на решение производственных проблем, обеспечивающее совпадение интересов менеджеров и рядовых работников.

Наиболее яркой иллюстрацией применения такого подхода служит японская система управления качеством. Отличительная ее черта состоит в том, что в работу по улучшению качества продукции вовлечены все участники производственного процесса - от высших менеджеров до производственных рабочих. При этом как раз на долю последних приходится выполнение наиболее весомых функций по управлению качеством, поскольку эта система предполагает, что уровень качества продукции обеспечивается в ходе самого производства. Становится ясно, что организация такого процесса была бы просто невозможна без наличия определенного уровня квалификации у рядовых рабочих, поэтому на японских предприятиях широкое распространение получил лозунг «Каждый рабочий - управляющий» [30].

Система организации производства, рожденная на японских предприятиях (тойотизм), является полной противоположностью тейлоризму. Несмотря на то что система управления производством, основанная на идеях Тейлора, до сих пор широко используется на предприятиях во всем мире, в Японии считают, что данная концепция управления трудом и его организации была жизнеспособна какое-то время назад, но для современной японской промышленности она совершенно неприемлема, так как тейлоризм не признает за рабочим его профессиональных и личных способностей, а приравнивает его к машине.

Несомненно, что японская система организации производства предполагает интенсификацию труда рабочих. Вместе с тем она дает возможность преодолеть сложившиеся негативные тенденции в сфере труда, к которым относятся деквалификация и фрагментация работ. Постоянное совершенствование производственного процесса осуществляется в рамках данной системы на основе активного использования личностного потенциала и знаний рядовых работников.

С появлением тойотизма, доказавшего свою высокую эффективность, мировая экономика столкнулась с проблемой японизации (тойотизации). Данный термин появился в теории менеджмента в конце 1980-х годов для обозначения трансляции японских технологий организации труда и управления им на промышленные предприятия индустриально развитых стран Запада¹. Проблема же японизации (тойотизации) выразилась в следующем: возможно ли адаптировать данную систему на предприятиях других стран в качестве средства повышения производительности труда и конкурентоспособности продукции. Идея первоначально выглядела очень заманчиво. Однако мнения исследователей по этому поводу неоднозначны. Одни из них считают, что японские методы универсальны. Представители противоположной точки зрения утверждают, что организационные инициативы и экономический успех японских корпораций обусловлены всей системой социальных и экономических взаимоотношений, а также порождены системой социокультурных ценностей японского общества, поэтому возможности переноса данных методов весьма ограничены.

¹ Позднее в популярной литературе и средствах массовой информации появилось другое значение термина «тойотизация» - географы стали обозначать им разрушения природной среды, производимые японскими внедорожниками, выпускаемыми концерном «Тойота». Естественно, данное толкование указанного термина к рассматриваемому нами вопросу никакого отношения не имеет.

Термин «яшшизация» имеет более широкое толкование, чем просто внедрение определенных моделей организации производственного процесса. Скорее, это некая организационная стратегия, включающая в себя как элементы самого производства, так и определенную систему взаимоотношений между всеми участниками данного процесса, начиная с рядового рабочего и заканчивая представителями органов государственного управления. Поэтому японизация производства оказалась делом более сложным, чем в свое время американизация, а размах ее не столь велик. Вместе с тем практически все западные индустриальные державы применяют отдельные элементы японской системы в той степени, в какой это возможно, поскольку данная стратегия производства слишком привлекательна для частного капитала, хотя многие ее элементы идут вразрез как с общепринятыми системами тейлоризма и фордизма, так и со сформировавшимися социально-психологическими установками населения этих стран. В качестве наиболее известных примеров отметим шведскую корпорацию «Вольво» или германские заводы фирмы «Фольксваген».

Подчеркнем также следующее обстоятельство: тойотизм в свое время появился в результате изучения опыта организации производства на американских торговых предприятиях, использовавших схему работы «точно вовремя» еще в 1940-е годы. Следовательно, можно утверждать, что американской системе массового производства не чужды методы гибкого японского менеджмента [32, с. 162].

В то же время в научной литературе высказывается мнение о том, что роль современных постфордистских методов организации производства преувеличена. В частности, доказано, что их внедрение положительно сказалось на формировании поликвалификации работников и их исполнительского мастерства, т.е. повысило уровень гибкости выполняемых работником производственных обязанностей. Что же касается совмеще-

ния рабочими функций формирования концепций и их исполнения (совмещения элементов физического и умственного труда), то значительного прогресса в этой области не замечено [61, с. 167].

Обобщая все сказанное, отметим, что современное положение дел в мировой индустрии характеризуется применением методов организации производства и управления им, присущих как американской, так и японской моделям. При этом толчком для распространения методов японской модели послужило осознание их большей эффективности, однако замена ими традиционной американской модели в силу сложности внедрения занимает длительное время и, по всей вероятности, окончательно не произойдет. Общая тенденция такова: в американскую управленческую традицию «жесткого» менеджмента с четким распределением функций, прав и обязанностей между всеми участниками трудового процесса постепенно вкрапляются элементы «гибкого» менеджмента, характерного для японской системы организации производства. Большинство современных систем организации трудовых процессов находится между неофордизмом и постфордизмом, между деквалификацией и гибкостью [61, с. 168].

Российский опыт управления трудовыми процессами

Каким образом рассмотренные нами процессы и тенденции представлены в российской экономической традиции? За десятилетия существования советской экономики в нашей стране была создана совершенно своеобразная модель организации производства. Технические аспекты ее в полной мере соответствовали общемировым тенденциям индустриального развития, но что касается системы управления, то основные ее элементы сформировались скорее под влиянием идеологии, а не экономической целесообразности, по причине чего

система управления производственными и трудовыми процессами в бывшем СССР не отвечала в чистом виде ни; одной из рассмотренных нами концепций. В некотором приближении сложившаяся система управления напоминала тейлористскую в ее наиболее жестком варианте, хотя в экономической литературе этот тезис постоянно опровергался.

Включившись в систему рыночного хозяйства, российские предприятия начали активно перенимать зарубежный опыт управления производством и трудом. При этом, несомненно, возникают как положительные, так и отрицательные моменты. Главным положительным моментом является то, что большинство систем организации труда, отличных от отечественных, гораздо более эффективно и работает на повышение продуктивности труда и качества производимой продукции.

Что же касается негативных последствий, то, на наш взгляд, они вызваны двумя основными причинами. Во-первых, российский менеджмент, не имея опыта работы в рыночных условиях, вынужден накапливать его «семи-мильными шагами», осваивая за месяцы и годы знания, на получение которых западный мир потратил десятилетия. Ситуация осложняется также тем, что исторически сформировавшиеся модели организации трудовых процессов и менеджмента во всем мире переживают процесс активной трансформации. Во-вторых, российский работник по многим характеристикам значительно отличается от своих коллег в индустриально развитых странах Запада как в силу влияния особой социокультурной среды, так и накопленного специфического опыта за десятилетия работы в условиях жестко регламентированной экономики.

В такой ситуации особенно неприемлемо слепое копирование зарубежных моделей управления, что происходит довольно часто, особенно на совместных предприятиях. Случается это либо по причине того, что зарубежные специалисты часто не учитывают особых российских условий, либо потому, что наши менеджеры безогово-

рочно верят в западные методы управления при объективном отсутствии необходимых знаний о них и опыта применения. При этом аргументация бывает следующей: поскольку этот метод хорошо зарекомендовал себя в одной стране, он станет работать столь же безукоризненно в любой другой. Следствием такого убеждения становятся неизбежные просчеты в организации производства.

Мировой опыт показывает, что учет социокультурных факторов при выборе оптимальных моделей организации труда становится все более необходимым и значимым, поскольку сложившееся в той или иной стране культурное окружение формирует устойчивые поведенческие стереотипы работника. Крупные транснациональные корпорации при организации производств в разных странах обязательно собирают и изучают данные об этнокультурных особенностях местных работников. Полученная информация используется при определении оптимальных методов и структур управления [88, с. 8].

Таким образом, формирование наиболее эффективных для российской действительности моделей организации трудовых процессов связано с реализацией следующих задач:

- 1) внимательное и критическое изучение существующих в мире систем и методов организации труда, современных тенденций их усовершенствования;
- 2) исследование и учет культурной специфики российского работника.

Сложившуюся ныне ситуацию в целом можно охарактеризовать следующим образом: российские корпорации заняты поиском моделей эффективного менеджмента и организации труда, и успех этой работы зависит от выполнения указанных задач, что, в свою очередь, возможно при условии формирования нового поколения российских управленцев, способных совместить в своей работе достижения мирового опыта и учет специфики нашей страны.

2.3. Рынок труда и система занятости в контексте социологического анализа¹

Рынок труда и система занятости еще не так давно были предметом исключительно экономического анализа. Однако именно в этой сфере экономики, непосредственно связанной с поведением индивидов, анализ социальных аспектов представляется особенно необходимым для всестороннего понимания происходящих процессов. В то же время необходимо осознавать, что социологическое изучение рынка труда и сферы занятости невозможно без анализа экономических закономерностей, обуславливающих соответствующие социальные изменения (подобно тому, как социальные изменения в организации и содержании трудовых процессов обусловлены переменами технологического свойства).

Функционирование рынка труда и системы занятости в последние десятилетия характеризуется проявлением следующих глобальных тенденций, многократно рассмотренных в научной литературе:

1) разнообразные структурные сдвиги (формирование новой отраслевой структуры, структуры занятости, профессионально-квалификационной структуры и т.д.);

2) повышение гибкости, проявившееся в распространении гибких форм труда и занятости;

3) сегментация рынка труда.

Указанные глобальные изменения в их взаимосвязи и взаимообусловленности, а также их последствия и составят предмет дальнейшего рассмотрения.

¹ Наиболее значимые концептуальные подходы к исследованию указанного вопроса изложены в [32, с. 199-313; 61, с. 183-209].

Влияние структурных сдвигов на занятость

Характерные для современной экономики основные структурные сдвиги наиболее полно описаны Д. Беллом в рамках классической теории постиндустриального общества (позднее возникли названия «информационное», «информациональное» общество). Обобщение сделанных Беллом и его последователями выводов относительно сущности и характера постиндустриального общества позволяет сделать несколько утверждений.

1. Главным источником роста производительности труда в постиндустриальном обществе становятся знания, распространяемые на все области экономической деятельности через обработку информации.

2. Экономическая деятельность смещается от производства товаров к предоставлению услуг. Подобно тому, как в эпоху перехода к индустриальному обществу сократилась сельскохозяйственная занятость в пользу промышленного производства, переход к постиндустриализму сопровождается относительным сокращением рабочих мест в промышленности при их увеличении в сфере услуг, которые в итоге будут составлять приоритетную долю в структуре занятости населения.

8. Для постиндустриальной экономики возрастает значение профессиональных групп, деятельность которых высоко насыщена продуцированием и обработкой информации и знаний, а их численность будет постоянно увеличиваться. Кроме того, занятость в области менеджмента будет расти быстрее, чем в прочих областях деятельности [32, с. 201].

Поскольку главной производительной силой становятся знания и информация, совершенно очевидно, что отраслевая структура промышленного производства изменяется в пользу преобладания отраслей микроэлектронной промышленности. С одной стороны, именно эти отрасли производят продукт, способствующий автоматизации производственных процессов и информатизации общества, поэтому постоянное увеличение спроса

на производимую ими продукцию приводит к увеличению доли занятых в данных отраслях промышленности*. С другой стороны, отраслевые сдвиги в промышленности приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры занятых, заключающемуся в повышении доли высококвалифицированных рабочих и менеджеров, поскольку труд в этих отраслях характеризуется применением сложных технологий и высоким уровнем автоматизации. При этом снижается потребность в малоквалифицированных рабочих, занятых преимущественно ручным трудом.

Автоматизация промышленного труда и внедрение информационных технологий приводят к резкому росту производительности труда в промышленных отраслях, следствием чего является относительное (а в некоторых случаях и абсолютное) сокращение занятости в промышленности и других отраслях, производящих товары, при одновременном ее увеличении в отраслях сферы услуг. Статистические данные говорят о том, что указанная тенденция характерна для всех индустриально развитых стран: к середине 1990-х годов доля занятых в сфере услуг в этих странах достигла 60-75 %. Приведенные цифры в полной мере свидетельствуют о формировании тенденций, характеризующих постиндустриальное общество [32, с. 284-290].

Определенный вклад в снижение уровня: промышленной занятости внес фактор подвижности капитала, который всегда стремится к месту наиболее эффективного вложения средств. При этом капитал намного более подвижен, чем рабочая сила. «В то время как капитал свободно течет в электронных цепях финансовых сетей, труд остается и останется в обозримом будущем сильно ограниченным институтами, культурой, границами, полицией и ксенофобией» [32, с. 225]. Поэтому начиная с 1980-х годов промышленный капитал из индустриально развитых стран (США, Японии, Великобритании, Германии, Франции и др.) устремился в те страны, где рабочая сила обладает приемлемым уровнем

квалификации и невысокой требовательностью к условиям труда и размерам его оплаты. На сегодняшний день к ним относятся государства Юго-Восточной Азии (Малайзия, Сингапур, Тайвань, Китай и др.)* В этих странах производится значительная доля продукции известных западных и японских фирм. Очевидно, данная тенденция сохранится до тех пор, пока под воздействием глобализации отраслевая структура занятости и уровень жизни населения не приблизятся к современным западным стандартам. В настоящее же время подобное перемещение капитала благоприятно влияет на ситуацию с занятостью в странах со средним уровнем экономического развития и ухудшает ее в индустриально развитых странах, поскольку снижает возможности занятости для представителей некоторых профессионально-квалификационных групп, традиционно связанных с промышленным трудом.

Таким образом, совокупное действие указанных ранее факторов приводит к значительному расширению сферы услуг как по объему производства, так и по количеству занятых. В то же время сфера услуг чрезвычайно неоднородна и представляет собой конгломерат разнообразных отраслей. В частности, данная сфера представлена следующими отраслями и их группами:

1) отрасли, оказывающие услуги производителям (банковский сектор, страховые, бухгалтерские и аудиторские компании, юридические фирмы и пр.);

2) отрасли по оказанию социальных услуг (здравоохранение, образование, социальное обеспечение и пр.);

3) отрасли, оказывающие распределительные услуги (транспорт, связь, оптовая и розничная торговля),*

4) отрасли по оказанию бытовых услуг (гостиницы, рестораны и бары, парикмахерские и косметические кабинеты и пр.)¹.

¹ Подробно о структуре и тенденциях занятости в данных отраслях в индустриально развитых странах см.: [32, с. 205-225, 270-311].

Совершенно очевидно, что распространение высококвалифицированного труда характерно не для всех указанных отраслей сферы услуг. В частности, высококвалифицированный труд наиболее востребован в отраслях финансово-банковской инфраструктуры, а также в отраслях по оказанию социальных услуг населению, таких как здравоохранение и образование. В то же время в сфере распределительных и бытовых услуг рядовым исполнителям не требуется такой же высокий уровень квалификации. В этих отраслях наряду с высококвалифицированным трудом широко распространены виды деятельности, требующие средней и даже низкой квалификации персонала. Например, механизация и автоматизация труда в торговле или в бытовом обслуживании еще не достигли степени распространения, характерной для промышленности, соответственно, в этих отраслях велика доля подсобного малоквалифицированного труда.

Учитывая быстрый рост занятости в сфере услуг, можно считать, что тенденция увеличения доли и объемов высококвалифицированного труда, характерная для постиндустриального информационного общества, вступает в противоречие с тенденцией формирования значительной прослойки работников среднего и низкого уровней квалификации. Данная противоречивость не отвергает закономерностей развития постиндустриального общества, а уточняет их по мере становления последнего. Анализ складывающихся тенденций позволяет сделать вывод о том, что увеличение доли работников сферы услуг среднего и низкого уровней квалификации в общей структуре занятости имеет место, но при этом оно характеризуется более низкими темпами роста, чем увеличение доли высококвалифицированных работников (менеджеров и специалистов). Опыт индустриально развитых стран наглядно иллюстрирует, что интенсивность указанных структурных изменений весьма отличается при сохранении общих рассматриваемых нами тенденций в области занятости.

Гибкость занятости

Изменения отраслевой и профессионально-квалификационной структуры привели ко многим глобальным переменам в сфере занятости. Одной из важнейших стало повышение количественной гибкости, или гибкости занятости. Говоря о количественной гибкости в контексте анализа занятости, мы подразумеваем возможность варьировать численность занятых как на микро-, так и на макроуровне в соответствии с требованиями экономической целесообразности. В § 2.1 упоминалось об этом явлении как одном из важнейших проявлений современных трансформаций в области труда и занятости. Более подробное рассмотрение количественной гибкости предполагает выяснение ее сущности, причин возникновения и последствий.

Как уже отмечалось, под количественной гибкостью в сфере занятости понимают:

1) распространение нестандартных форм занятости: неполной, вторичной, самозанятости и др.;

2) активное использование нестандартных режимов организации рабочего времени, к которым относятся: гибкое рабочее время, когда начало и окончание рабочего дня определяет сам работник; неполное рабочее время (день или неделя); деление одного рабочего места между двумя работниками и др.¹

Внедрение гибких форм занятости и режимов рабочего времени диктовалось логикой экономического развития, хотя непосредственным толчком к их распространению в индустриально развитых странах стали экономические трудности 1980-х годов, приведшие к росту безработицы. Возникла необходимость достижения компромисса между поддержанием приемлемого уровня занятости населения и обеспечением эффективности экономики. В этих условиях повышение количественной

¹ Обзор нестандартных режимов организации рабочего времени см.: [81, с. 37-43].

гибкости стало одновременно способом предотвращения серьезных социальных потрясений и снижения нагрузки на экономическую сферу, которая бы неизбежно возникла в случае резкого увеличения числа незанятых.

Возникнув в качестве ответа на временные экономические затруднения, гибкость занятости укоренилась, а распространение ее превратилось в долгосрочную тенденцию по ряду причин.

Во-первых, повышению гибкости занятости способствует изменение отраслевой структуры. Если промышленное производство характеризуется преимущественно постоянной занятостью персонала на условиях полного рабочего времени, что обусловлено причинами технологического свойства, то для сферы услуг, напротив, характерно широкое применение как неполной занятости, так и нестандартных режимов работы. В разных отраслях сферы услуг данный процесс имеет свои особые проявления. Например, в некоторых отраслях социальных услуг (здравоохранение, образование) нестандартные режимы рабочего времени являются неотъемлемым элементом трудового процесса в силу специфики труда в данных отраслях. В сфере бытовых услуг, где велика доля малоквалифицированного труда, широко распространены неполная занятость и временная работа.

Несмотря на специфику отдельных отраслей сферы услуг, для любой из них характерно повышение гибкости занятости по сравнению с отраслями промышленного производства, поэтому современное изменение отраслевой структуры в целом способствует распространению гибких форм и режимов занятости.

Во-вторых, значительное влияние на распространение гибкой занятости оказало расширение масштабов малого бизнеса. В статистике индустриально развитых стран к малому бизнесу относят предприятия с численностью работающих не более 20-25 человек. Большинство таких предприятий действует в сфере услуг (особенно торговых и бытовых), где сами по себе широко применяются гибкие формы занятости. Помимо этого,

в малом бизнесе преимущественно распространены единоличные формы собственности и семейный бизнес, что свидетельствует о преобладании в этой сфере самозанятости как формы гибкой занятости.

В-третьих, процесс информатизации, охвативший все без исключения отрасли экономики, активно способствует виртуализации рабочих мест. Современная информационно-коммуникационная техника (прежде всего, к ней относятся персональные компьютеры, включенные в локальную и глобальную сети) позволяет выполнять многие виды высококвалифицированных работ, не выходя из дома. К ним относится труд конструкторов, дизайнеров, финансовых и конторских работников и др. Работа на дому дает возможность самостоятельно определять распорядок рабочего дня. Подобная гибкость делает надомный квалифицированный труд чрезвычайно привлекательным для работников, особенно для женщин, имеющих детей.

Наконец, распространению гибких форм занятости и режимов труда способствовало само вовлечение женщин в общественное производство. Уровень женской занятости в мире неуклонно растет. Так, за период с 1995 по 2000 г. доля работающих женщин относительно их общей численности возросла во всех странах Евросоюза, и увеличение это составило от 3 % в Великобритании и Франции до 12 % в Ирландии. Единственным исключением стала Швеция, где доля занятых женщин снизилась с 72,4 до 69,7 %¹.

Повышение уровня занятости женщин оказало двоякое влияние на расширение масштабов гибкости занятости. С одной стороны, увеличение количества работающих женщин стало дополнительным фактором давления на рынок труда, что, в свою очередь, заставило искать способы снижения этого давления. Одним из таких способов стало распространение нестандартных

¹ Россия и страны-члены Европейского союза. 2003: Стат. сб. М., 2003. С. 60.

форм и режимов занятости. С другой стороны, для самих женщин, особенно репродуктивной возрастной категории, частичная занятость и гибкий график работы оказались наиболее приемлемыми по причине необходимости сочетать социальные роли матери и работника. Поэтому вовлечение женщин в производственную деятельность сделало актуальным и такие формы занятости и организации рабочего времени, как занятость неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, режим гибкого рабочего времени, надомный труд. При этом тенденция повышения гибкости женской занятости коснулась как малоквалифицированных видов труда, так и работ высокого уровня квалификации.

Итак, расширение масштабов количественной гибкости приводит к тому, что «традиционная форма работы, основанная на занятости в течение полного рабочего дня, четко очерченных профессиональных позиций и модели продвижения по ступеням карьеры на протяжении жизненного цикла, медленно, но верно размывается» [32, с. 258].

Оценивая последствия расширения масштабов количественной гибкости в сфере занятости, стоит отметить, что для различных участников рынка труда они проявляются весьма неоднозначно. Так, на уровне экономики в целом повышение количественной гибкости можно отнести скорее к положительным моментам, поскольку посредством распространения нестандартных форм занятости и режимов работы решаются проблемы, возникающие по причине цикличности экономического развития. Количественная гибкость позволяет относительно безболезненно для общественной экономики регулировать численность занятых и объем производства в периоды спада и подъема, переводя часть работников в режимы неполной или полной занятости.

На уровне предприятия применение стратегии количественной гибкости имеет последствия, схожие с макроэкономическими. Данная стратегия, взятая на вооружение многими западными фирмами, проявляется

в активном использовании временных рабочих низкого уровня квалификации, работников на условиях неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. Указанные категории занятых могут быть в случае необходимости уволены без какого-либо значимого ущерба для фирмы, т.е. данные формы занятости позволяют создавать резерв для безболезненного сокращения персонала в случае возникновения временных экономических трудностей.

Если для экономики в целом и ее отдельных структурных единиц выгоды от существования гибкой занятости налицо, то по отношению к наемным работникам распространение количественной гибкости характеризуется как позитивными, так и негативными моментами. Положительным является тот момент, что на рынке труда существуют отдельные категории работников, для которых частичная занятость и нестандартные режимы работы наиболее приемлемы с точки зрения предъявляемых ими требований к месту работы. К таким категориям занятого населения относятся:

1) представители высококвалифицированных профессиональных групп, которым нестандартные режимы работы и вторичная занятость (по совместительству) дают возможность значительного увеличения доходов;

2) представители неконкурентоспособных категорий населения на рынке труда (женщины, имеющие детей; учащаяся молодежь; работники предпенсионного и пенсионного возраста; лица с ограниченными физическими возможностями - в соответствии с российской терминологией «инвалиды»), которым гибкие формы занятости обеспечивают возможность быть вовлеченными в общественное производство на оптимальных для них условиях.

К негативным последствиям относится, прежде всего, снижение уровня социальных гарантий для занятого населения в целом и его отдельных категорий в частности. Распространение неполной занятости и использование ее работодателем в качестве способа «пережида-

ния» экономических трудностей создает условия для постепенного формирования определенной значительной прослойки работников, отличительной чертой занятости которых является ее крайняя нестабильность.

Сегментация рынка труда

Современному рынку труда присуще явление сегментации, которое заключается в условном выделении различных групп наемных работников (сегментов), в отношении которых действуют неодинаковые условия найма. Проблема сегментации рынка труда стала предметом рассмотрения в западной индустриальной социологии начиная с 1970-х годов и к настоящему времени достаточно полно разработана в научном и практическом планах (подробно см.: [15, с. 306-339; 61, с. 183-197]).

Работодатель, действующий в условиях постоянно меняющейся экономической конъюнктуры и вынужденный по этой причине регулировать количественный и качественный состав персонала, подразделяет своих наемных работников (как фактических, так и потенциальных) на определенные категории, значимость которых для деятельности предприятия неодинакова. В западной индустриальной социологии для описания данных категорий занятых используют понятия «ядро» и «периферия». В числе первых содержание этих понятий определил британский исследователь рынка труда и автор одной из базовых концепций «гибкой фирмы» Дж. Аткинсон.

К кадровому ядру относятся постоянные работники, занятые на условиях полного рабочего времени, значимость которых для фирмы велика. Это высококвалифицированный персонал, выполняющий наиболее важные функциональные обязанности, который практически не подвержен увольнению и численным сокращениям даже в самые трудные для предприятия времена. Характерными чертами данного сегмента наряду со стабильностью

занятости являются высокий уровень заработной платы и участие в прибылях, хорошие условия труда, возможности для повышения квалификации и карьерного роста, включенность в социальные программы фирмы. Согласно другой терминологии, ядро составляют рабочие места, характеризующие первичный рынок труда¹.

К периферии, или вторичному рынку труда, относятся рабочие места с невысоким уровнем заработной платы, плохими условиями труда, практическим отсутствием внутрипроизводственных льгот и возможностей для карьерного продвижения. Обучение данной категории персонала обычно самое примитивное и происходит прямо на рабочем месте. Перечисленные характеристики обуславливают высокий уровень текучести кадров в данном сегменте рынка. Именно поэтому работодатели рассматривают периферию как резерв для осуществления политики количественной гибкости. В случае необходимости занятые в периферийном сегменте первыми попадают в число безработных.

В то же время периферийные рабочие места неоднородны по условиям труда и занятости и в их структуре, в свою очередь, условно может быть выделено несколько сегментов.

Самая ближняя к ядру первая периферийная группа включает работников, занятых полное рабочее время, но они в отличие от представителей кадрового ядра легко могут быть сокращены либо заменены другими. Как правило, это представители профессиональных групп, не занятых в основном производственном процессе и выполняющих работу среднего или низкого уровня квалификации: секретари и делопроизводители, конторские работники, рабочие среднего и низкого уровня квалификации и пр.

Ко второй периферийной группе относятся в основном занятые на условиях неполного рабочего времени

¹ Концепцию первичного и вторичного рынков труда разработали П. Дерингер и М. Пиоре, изложив ее в [93].

либо временной занятости. Данную группу обычно составляют подсобные неквалифицированные рабочие, технический и обслуживающий персонал.

Наконец, существует еще более отдаленная от ядра периферия - внешняя. Включенные в нее работники, как правило, не входят в списочный персонал фирмы и работают на условиях временных подрядов. Отметим, что к данной категории могут относиться и представители высококвалифицированных профессиональных групп (например, оказывающие фирме консалтинговые или экспертные услуги), но с точки зрения занятости на данном предприятии эта группа работников находится в самом непривилегированном и социально незащищенном положении.

Важной особенностью сегментированного рынка труда и занятости является то, что, по мнению большинства исследователей, возможности перехода работников из одних сегментов в другие весьма ограничены. Особенно это относится к переходу персонала из периферийных групп в состав кадрового ядра [61, с. 188-192].

Повышение гибкости занятости в индустриально развитых странах свидетельствует как раз о том, что вторичный, или периферийный, рынок труда постоянно расширяет свои масштабы. Например, к 2000 г. в европейских индустриально развитых странах (Великобритании, Германии, Франции, Швеции и др.) в режиме неполного рабочего времени было занято от 20 до 25 % общей численности занятого населения, тогда как в начале 1990-х годов эта цифра колебалась в пределах от 12 до 22 %¹.

В рамках теории сегментации рынка труда особую значимость приобретает вопрос о том, какими характеристиками должен обладать работник, чтобы попасть в состав кадрового ядра. Одновременно важно понять, представители каких социально-демографических групп становятся первыми кандидатами на занятие рабочих

¹ Россия и страны-члены Европейского союза. 2003. С. 61.

мест в рамках периферийного рынка труда. Таким образом, речь идет о факторах сегментации рынка труда. К наиболее значимым из них относятся профессионально-квалификационные характеристики, возрастной фактор, тендерные и этнические различия [61, с. 192-194].

Говоря о профессионально-квалификационных факторах, отметим, что общей тенденцией является вытеснение на периферию работников с низким уровнем образования и квалификации. С повышением образовательного и квалификационного уровня возрастают шансы работника попасть в кадровое ядро предприятия. Что же касается профессиональных характеристик, то они различны для каждой фирмы и обусловлены спецификой ее деятельности, поэтому любая из них выделяет свой перечень профессиональных групп, наиболее востребованных и образующих первичный рынок труда данной фирмы. Общей чертой является гарантия занятости для высококвалифицированных менеджеров различного профиля, а также рабочих высокого уровня квалификации, обеспечивающих основную для данного предприятия производственный процесс, что особенно характерно для промышленных отраслей.

Сопутствующим квалификационному уровню работника фактором является возраст. Совершенно очевидно, что молодежь, не имеющая необходимого производственного опыта, в начале своего карьерного пути может в большинстве своем претендовать преимущественно на периферийные рабочие места. В свою очередь, это становится препятствием для повышения уровня квалификации. В итоге возраст становится серьезным дискриминирующим фактором на рынке труда.

Влияние тендерного фактора на сегментацию рынка труда выражается в неодинаковых возможностях занятости для мужчин и женщин. Известно, что на должностях, составляющих кадровое ядро, преимущественно заняты мужчины, а женская занятость в большей степени сосредоточена в различных периферийных группах. Такая ситуация характерна даже для тех стран,

где традиционно сильны позиции феминистского движения, а уровень образования и квалификации женщин не ниже, чем у мужчин, а иногда даже выше. Сложившаяся ситуация объясняется, по крайней мере, двумя основными причинами. Во-первых, женщины выполняют в обществе иную социальную и биологическую роль, нежели мужчины. Рождение детей является для женщины значимым фактором, отвлекающим ее от общественного производства и снижающим конкурентоспособность на рынке труда. Во-вторых, в обществе еще сильны архаичные стереотипы, согласно которым власть мужчины распространяется на все сферы жизнедеятельности, в том числе и сферу общественного производства.

Этнические различия также стали значимым фактором сегментации рынка труда, что особенно ярко проявилось в результате распространения трудовой миграции, основные потоки которой направлены из стран с низкими показателями уровня жизни в индустриально развитые страны. Вновь прибывшие выходцы из стран Азии, Африки, Латинской Америки в стране нынешнего проживания относятся к представителям некоренного населения и этнических меньшинств. Первоначально они могут претендовать только на малоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места. Впрочем, и в дальнейшем их продвижение к более выгодным сегментам рынка труда будет затруднено именно в силу их принадлежности к некоренному населению.

Рассмотрение факторов сегментации рынка труда дает возможность предположить, что представители названных нами групп, занимающие преимущественно периферийные рабочие места, являются первыми кандидатами на статус безработных, а в структуре незанятого населения они составляют большинство. Однако это упрощенное понимание тех процессов, которые происходят на рынке труда и в сфере занятости, поскольку на их формирование влияет совокупность различных факторов.

К числу объективных социально-экономических факторов относятся структурные сдвиги, распространение гибких форм занятости и сегментация рынка труда. Их влияние на масштабы и структуру незанятости противоречиво и разнонаправленно. Например, с одной стороны, тендерная дискриминация приводит к увеличению доли женщин в структуре безработицы, с другой стороны, расширение масштабов гибкости рынка труда и его вторичного (периферийного) сегмента, напротив, способствует вовлечению женщин в общественное производство, поскольку гибкие условия занятости для них достаточно привлекательны.

Одновременно существует множество факторов косвенного влияния и субъективного воздействия на рынок труда. Их учет в рамках социологического анализа необходим, хотя оценить их влияние с помощью каких-либо формальных параметров далеко не всегда представляется возможным. Например, к числу подобных факторов можно отнести формирование в современном западном обществе антидискриминационного общественного мнения и соответствующих ему правовых норм, которые не дают возможности работодателю открыто препятствовать принятию на работу и карьерному продвижению женщин. По этой причине мы не можем с полной уверенностью утверждать, что в структуре незанятости по тендерному признаку женщины преобладают.

Особенности современной безработицы

Под влиянием разнонаправленных факторов в последние десятилетия сформировалась безработица нового образца, коренным образом отличающаяся от той, которая была 20-30 лет тому назад, прежде всего по составу безработных и по ее срокам.

В 1960-1970-х годах структура безработных была достаточно предсказуема: большинство среди них со-

ставляли представители неконкурентоспособных групп населения — пожилые люди, лица с ограниченными возможностями, женщины, малоквалифицированные работники. К настоящему времени уровень безработицы колеблется в тех же пределах, что и в предшествующие десятилетия, но состав безработных значительно изменился. В структуре безработных преобладают (подробно см.: [32, с. 243-254]):

1) молодые люди, для которых повышение гибкости занятости означает уменьшение шансов на получение высокооплачиваемой работы на постоянной основе;

2) рабочие низкого (а иногда и среднего) уровня квалификации, высвобожденные из отраслей промышленности, переживающих быстрое технологическое обновление, поскольку одним из важнейших структурных изменений является снижение доли малоквалифицированного труда в высокотехнологичных отраслях.

Отметим, что в последней из указанных групп преобладают мужчины средних и пожилых возрастов, с невысоким уровнем образования, поскольку именно они составляли костяк профессиональных групп рабочих, связанных с промышленным немеханизированным малоквалифицированным трудом. Женщины в этой группе работников составляли меньшинство, кроме того, многие из них переместились в активно развивающуюся сферу услуг, тогда как для мужчин такого рода переквалификация явилась более проблематичной, поскольку условия занятости в сфере услуг более приемлемы для женщин, нежели для мужчин.

Таким образом, сложившаяся структура безработицы все более напоминает структуру занятого населения. Среди безработных присутствуют представители всех возрастных категорий при некотором преобладании молодежи, в равной степени представлены и мужчины и женщины, в профессионально-квалификационном разрезе наблюдается преобладание средне- и малоквалифицированных рабочих немеханизированного труда.

Изменения коснулись не только структуры безработицы, но и ее средней продолжительности. Рассматривая изменение соотношения между краткосрочной и долгосрочной безработицей, можно сделать вывод, что доля последней увеличивается. К середине 1990-х годов в европейских индустриально развитых странах доля не имеющих работу более года в общей численности безработных составляла от 20% в Швеции до 65% в Италии [18, с. 390], а в среднем по всем странам Евросоюза не сумел трудоустроиться в течение года каждый третий безработный.

Удлинению сроков средней продолжительности безработицы способствует расширение масштабов вторичного рынка труда и гибкости занятости. Например, для молодежи становится проблемой не только найти работу после окончания школы или профессиональных учебных заведений, но и удержаться на рабочем месте как можно дольше, поскольку значительная часть молодежи трудоустраивается на периферийные рабочие места. Но даже и для работников высокого уровня квалификации в случае потери места работы период трудоустройства становится все более длительным, поскольку сфера их возможной занятости в условиях повышения доли периферийных рабочих мест сужается.

Нельзя не упомянуть еще об одном негативном явлении в области занятости. Во многих странах Европы и в США возникли общины, члены которых оказались изолированными от рынка труда. Как правило, в такие общины входят представители этнических меньшинств. Местом своего пребывания члены общин выбирают беднейшие кварталы городов, где можно найти дешевое или бесплатное жилье. Существуют они на мизерные пособия или доходы от криминальной деятельности, и для них не представляется возможным найти даже кратковременную низкооплачиваемую работу. Состояние долгосрочной безработицы способствует полной изоляции этих людей от рынка труда, поскольку информация о рабочих местах, связанных с малокали-

фицированным трудом, обычно распространяется через неформальные каналы, т.е. путем личного общения. Поэтому чем больше людей из той или иной общины становятся безработными, тем сильнее проявляется их оторванность от рынка труда, а значит, возрастает угроза распространения среди них перманентной безработицы.

Итак, структурные изменения, произошедшие в индустриально развитых странах, предопределили тот факт, что безработица становится частью жизненного опыта многих людей, даже не относящихся к представителям социальных групп, явно или скрыто дискриминируемых на рынке труда. Общая тенденция проявляется в том, что разнообразие форм занятости и режимов организации труда позволяет относить все большее число работников к условно занятым, поскольку они постоянно находятся в условиях перехода от полной занятости к частичной, а от частичной - к безработице.

Особенности российского рынка труда

Проявляются ли рассмотренные тенденции, имеющие место в сфере занятости индустриально развитых стран, в современной России? Говорить об абсолютном соответствии ситуации, складывающейся на российском рынке труда, общемировым тенденциям невозможно по той причине, что полноценный рынок труда в нашей стране стал формироваться всего лишь полтора десятка лет тому назад, при этом условия его формирования были весьма специфичны, потому что происходило оно на фоне глубокого системного кризиса и масштабной структурной перестройки не только системы общественного производства, но и всей совокупности социальных отношений. Тем не менее за прошедшее время обозначились определенные тенденции, позволяющие оценить как специфичные, так и типичные черты российского рынка труда.

К несомненной специфике формирования российского рынка труда можно отнести широкое распространение разнообразных нестандартных форм экономического поведения в сфере занятости среди как работников, так и работодателей¹. Несмотря на ожидания масштабной безработицы в начальный период проведения рыночных реформ, ее удалось избежать по двум основным причинам.

Во-первых, в наиболее тяжелый кризисный период многие предприятия не прибегли к политике массовых увольнений. Вместо этого широко применялись такие формы приспособления к сложной экономической ситуации, как административные отпуска, использование режимов сокращенного рабочего времени, накопление задолженности по заработной плате. Для российских (в недавнем прошлом советских) работников, приверженных ценностям коллективизма, готовых скорее смириться с понижением уровня оплаты труда, нежели с разрушением трудового коллектива, такая практика оказалась наиболее приемлемой. Таким образом, путем искусственного сохранения рабочих мест и формирования скрытой безработицы удалось избежать открытой массовой безработицы (подробно см.: [19, с. 27]). Стоит признать, что такой сценарий развития событий в наилучшей степени отразил специфику российской ментальности.

Во-вторых, значительная часть экономически активного населения все же воспользовалась новыми возможностями, открывшимися в сфере занятости. Резкий рост масштабов самозанятости и вторичной занятости в 1990-е годы носил вынужденный характер, позволив многим выжить в тяжелой экономической ситуации. В то же время появление и укоренение новых гибких форм занятости вполне согласовывалось с общемировыми тенденциями.

¹ Полный и всесторонний анализ данного явления содержится в [31]. По мнению В.В. Радаева, на момент своего выхода в свет это была лучшая книга о проблемах российского рынка труда.

Проявив специфичные черты на первом этапе формирования, в дальнейшем российский рынок труда все больше начинает следовать тем закономерностям, которые характерны для рынка труда и сферы занятости индустриально развитых стран. Несомненно, движение в сторону глобальных общемировых трансформаций и сложившихся тенденций происходит медленно и противоречиво. Тем не менее накопленные за последнее десятилетие изменения в сфере занятости показывают, что большинство из них соответствует сложившимся общемировым тенденциям. В их числе распространение гибкой занятости, снижение доли неквалифицированного труда, рост занятости в отраслях сферы услуг, формирование характерной структуры и продолжительности безработицы и т.д. Например, анализируя характерные черты российской безработицы, можно отметить следующее¹:

1) мужчины и женщины в структуре безработных представлены в равной степени, а в отдельные периоды даже наблюдается преобладание мужчин, поскольку, как показала практика, процесс адаптации к новой экономической ситуации у мужчин происходит сложнее;

2) в возрастном разрезе, как и во всем мире, в структуре безработных преобладает молодежь, хотя в последние годы складывается тенденция увеличения доли безработных в возрасте старше 40 лет, что свидетельствует о повышении уровня дискриминации на российском рынке труда представителей данной возрастной категории;

3) наибольшую долю в структуре безработных составляют рабочие низкого и среднего уровня квалификации, а также среднеквалифицированные специалисты;

¹ Анализ проведен на основании статистических данных из следующего источника: Российский статистический ежегодник. 2003: Стат. сб. М., 2003. С. 129-148. Кроме того, детальный анализ структурных сдвигов в составе безработных приведен в [19, с. 31-32].

4) за последние десять лет (с 1993 по 2002 г.) доля тех, кто ищет работу более года, возросла более чем в 2 раза (с 18,2 до 38,7%), а среднее время поиска работы увеличилось за этот же период с 5,7 до 8,6 месяцев.

Таким образом, специфичность происходящих на российском рынке труда процессов, вызванная особыми условиями его формирования, постепенно заменяется возникновением тенденций, характерных для всех индустриально развитых стран. Данное обстоятельство делает возможным постепенное внедрение методологических подходов к изучению рынка труда западной индустриальной социологией в российскую социологию труда, не исключая при этом необходимости анализа особых социокультурных факторов, присущих каждой отдельной стране.

Глава 3. СОЦИАЛЬНЫЕ ЯВЛЕНИЯ И ПРОЦЕССЫ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые организации: особенности их формирования и функционирования

В социологии теория социальной группы играет особую роль. Данное обстоятельство объясняется тем, что социальная группа оказывается связующим звеном между отдельным человеком и обществом. Посредством деятельности в рамках тех или иных социальных групп индивид знакомится с господствующими в обществе ценностными представлениями, осознает цели и пути его развития. Кроме того, именно в пределах различного рода социальных групп проявляется общественная активность индивида.

Среди множества существующих социальных групп по своей роли и значимости в общественной жизни выделяются трудовые группы. Труд представляет собой одно из наиболее существенных проявлений человеческой природы и относится к важнейшим функциям жизнедеятельности индивида. Кроме того, профессиональный труд - неперемное условие развития современной личности. Поэтому трудовая группа по сравнению с другими социальными группами имеет особое значение.

Трудовая организация и трудовой коллектив как объекты социологического изучения

Трудовые группы характеризуются наличием четкой внутренней структуры, связанной как с технологичес-

ким, так и с социальным разделением труда. Кроме того, их деятельность ориентирована на достижение определенной цели. Наличие указанных характеристик позволяет сделать вывод, что трудовые группы функционируют в виде организаций. Согласно определению, социальные организации - это «сложные взаимосвязанные иерархические социальные системы, крупные вторичные социальные группы, образуемые для достижения определенных целей»¹. Следовательно, термин «трудовая организация» наиболее точно отражает специфику деятельности социальных трудовых групп.

В российской (а в недавнем прошлом советской) социологии труда за трудовой организацией закрепилось название «трудовой коллектив». При этом определение трудового коллектива по своему содержанию полностью соответствовало определению трудовой организации. Употребление термина «коллектив» объяснялось скорее идеологическими причинами, нежели содержательными отличиями коллектива от организации. Понятие трудового коллектива в отечественной социологии труда закрепилось и утвердилось, так как оно полностью соответствовало господствующим установкам о главенствующей роли коллективных и общественных интересов по сравнению с личными, а также утверждению о высокой степени развития коллективизма в социалистическом обществе в противовес индивидуалистическому сознанию работника в индустриальных странах Запада.

По этой причине можно утверждать, что трудовая организация является тем базовым понятием, которое применяется для определения сущностных черт трудовой группы. Все иные категории, к которым относятся «трудовой коллектив», или, к примеру, «корпорация» (термин, широко применяемый в западной индустриальной социологии), определяют лишь специфику вза-

¹ Тадевосян Э.В. Словарь-справочник по социологии и политологии. М., 1996. С. 163.

имоотношений, складывающихся внутри трудовых организаций того или иного типа. Таким образом, указанные понятия подпадают под определение трудовой организации, а сам термин носит универсальный характер и в наибольшей степени подходит для обозначения трудовой группы в рамках социологии труда и индустриальной социологии.

В современной отечественной социологии труда понятие «трудовая организация» встречается все чаще, заменяя термин «трудовой коллектив». Это свидетельствует, с одной стороны, о приближении научной терминологии к общепринятой, используемой во всем мире, а с другой стороны - об изменении содержания и условий функционирования трудовых групп в нашей стране в период проведения рыночных реформ.

Роль трудовых организаций как объектов исследования в рамках западной индустриальной социологии и российской социологии труда оценивается по-разному. В индустриальной социологии в качестве основных объектов исследования выступают субъекты рынка труда и трудовых отношений, такие, как работодатель и работник. Данный подход базируется на том, что понятие «рынок труда» в западной социологии имеет расширительное толкование. Помимо единого глобального внешнего рынка труда существуют внутренние (локальные) рынки труда. Последние функционируют на уровне секторов экономики или отдельных фирм¹. Сказанное означает, что трудовые организации не выделяются индустриальной социологией в качестве отдельного автономного объекта изучения, поскольку возникающие трудовые отношения и протекающие трудовые процессы характерны для всех уровней рынка труда. Таким образом, трудовые организации являются лишь одним из уровней проведения исследований и получения информации о закономерностях формирования тру-

¹ Указанный подход является частью целостной концепции функционирования рынка труда. По данному вопросу см.: [93].

довых отношений в целом. Сформировавшийся подход в целом характерен для западной индустриальной социологии, хотя существует и специфика отдельных социологических школ и исследовательских традиций в разных странах.

Совершенно иная ситуация сложилась в отечественной социологии труда. В недавнем советском прошлом трудовой коллектив был возведен в ранг базовой модели для изучения любых социальных процессов в сфере труда. В обществе, утвердившем идеологическую установку на первенство ценностей коллективизма, иначе и быть не могло. Теми же идеологическими причинами можно объяснить, что в рамках исследовательской модели трудового коллектива не нашлось места работнику как основному участнику трудового процесса и трудовых отношений. Истинная картина многообразных социально-трудовых отношений оказалась заменена описанием и исследованием процессов, которые должны были служить идее совершенствования отношений в трудовых коллективах в целях подчинения личных интересов каждого работника общественному интересу.

Новая экономическая ситуация, переход к рыночным условиям сразу обнаружили несостоятельность данной модели. Прежде всего, выявились крайняя неоднородность участников трудовых отношений и разнообразие их истинных интересов, которые имели место даже в рамках одного трудового коллектива, представлявшегося ранее монолитным и незыблемым. Кроме того, процесс дифференциации участников социально-трудовых отношений привел к появлению в современной ситуации множества других субъектов. Возникли новые виды трудовой деятельности, новые формы собственности. Все это обусловило необходимость изучения социологией труда стремительно развивающихся новых видов трудовых отношений и их субъектов и отодвинуло на второй план исследования трудовых коллективов и закономерностей их функционирования. Более того, отвергалась сама идея о необходимости та-

ких исследований. Предполагалось ограничиться изучением трудового поведения и взаимодействия отдельных индивидов в процессе труда.

Несомненно, проявившаяся на первых порах тенденция стала выражением неприятия существовавших прежде идеологических установок в социологии труда. Резкое изменение экономической ситуации вызвало коренные преобразования в сфере труда, вследствие чего расширилось поле деятельности социологов, вынужденных ранее изучать преимущественно проблемы функционирования трудовых коллективов. Теперь количество субъектов трудовых отношений значительно увеличилось. К их числу относятся крупные и мелкие предприниматели, выступающие как в роли работодателей, так и собственников работников; акционеры; наемные работники; лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью и др. Изучение их места и роли в сфере труда, несомненно, стало новой и актуальной задачей социологической науки, за решение которой социологи взялись с большим интересом. Открывшиеся исследовательские перспективы обусловили необходимость применения отечественными социологами методологических и методических подходов, сложившихся в рамках западной индустриальной социологии, поскольку объектом изучения стал формирующийся в нашей стране рынок труда.

Происходившие в сфере экономики процессы привели к кардинальным переменам в деятельности трудовых коллективов. Первоначально эти изменения носили преимущественно негативный характер, поскольку их результатом становилось ухудшение условий функционирования трудовых коллективов, приводящее нередко к их распаду и ликвидации. Буквально на глазах размывался и исчезал основной объект исследований отечественной социологии труда, что делало объяснимым поиск социологами других объектов изучения. В то же время, с одной стороны, постепенно формировался механизм адаптации бывших трудовых коллекти-

ВОВ к новым условиям деятельности, а с другой - активизировался процесс создания новых трудовых организаций. Поэтому возникшая в начале 1990-х годов тенденция отказа исследователей от изучения содержания и условий деятельности трудовых коллективов означала исчезновение из сферы исследовательских интересов определенного значимого уровня социально-трудовых отношений. Складывавшаяся ситуация обуславливала очевидные пробелы в формировании целостной научной картины проводимых социально-экономических преобразований. Кроме того, исключение уровня трудовых организаций из исследовательской перспективы было неверным с методологической точки зрения и противоречило сложившейся научной практике как западной, так и российской социологии труда.

Период отхода социологов от изучения проблематики трудовых коллективов продлился недолго. Уже к середине 1990-х годов в России появляются исследования, посвященные изучению формирующихся тенденций в сфере функционирования существовавших и вновь возникших трудовых коллективов и организаций. Немаловажная роль в этом процессе принадлежала западным социологам, избравшим в качестве предмета исследований изменения, происходящие в социально-трудовой сфере в период реформирования российской экономики. Их методологическая помощь и организационно-финансовая поддержка внесли неоценимый вклад в формирование новой отечественной социологии труда¹.

¹ В качестве примера можно привести создание в 1990-е годы новой исследовательской структуры - Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО), в становлении которой основную роль сыграл С. Кларк, профессор департамента социологии университета Уорвик (Великобритания). Данная структура объединила российских социологов из разных городов России, занимающихся изучением социально-трудовых отношений. В рамках ИСИТО были реализованы такие научных проекты, как «Перестройка управления и производственных отношений на предприятиях

Переходя к рассмотрению изменений, происходящих на уровне трудовых коллективов и организаций, а также проблем их функционирования, отметим, что содержание указанных изменений и проблем зависит от многих факторов, но на практике основными из них стали форма собственности предприятия (фирмы), отраслевая принадлежность и время его образования. В соответствии с названными факторами можно с большой долей условности выделить две группы трудовых организаций, ставших объектами социологического изучения в период экономических преобразований в нашей стране:

1) коллективы ранее принадлежавших государству крупных промышленных предприятий, переживших в 1990-е годы глубокий экономический кризис;

2) трудовые организации, действующие в рамках частных фирм, созданных в последнее десятилетие.

Говоря в общих чертах о функционировании организаций, составляющих ту или иную группу, отметим, что в рассматриваемый нами период для коллективов крупных государственных предприятий были характерны проблемы адаптации, а для предприятий частного бизнеса — проблемы формирования и становления. Дальнейший анализ поможет выявить содержание этих проблем для трудовых организаций, принадлежащих к каждой из названных групп.

Особенности функционирования трудовых коллективов крупных предприятий

Условия деятельности бывших государственных предприятий постоянно менялись на протяжении всего пе-

России», «Реструктуризация занятости и стратегия выживания домохозяйств», «Инновации в постсоветской промышленности» и многие другие. Материалы исследований размещены по адресу: www.warwick.ac.uk/russia/

риода реформирования экономики, что отразилось на формировании их адаптационных стратегий.

Можно выделить два этапа, специфика которых предопределила способы функционирования предприятий. Первый этап характеризовался глубокими кризисными явлениями, а главной задачей его стало преодоление кризисной ситуации и первоначальная адаптация к условиям рыночной экономики. Особенности данного периода стали предметом детального изучения социологов и получили достаточное освещение в научной литературе. Что же касается второго этапа, то он характеризуется некоторой стабилизацией экономической ситуации как на макро-, так и на микроуровне. В силу того, что этот период начался совсем недавно, присущие ему тенденции еще не сформировались и находятся в стадии изучения.

На первоначальном этапе многие российские предприятия, которые успешно работали в период существования административной экономики, оказались не в силах выполнять привычные функции. Глубочайший экономический кризис, поразивший нашу страну в начале 1990-х годов, привел к резкому спаду промышленного производства. В таких условиях подавляющее большинство предприятий потеряло возможность выполнять основную экономическую функцию - производить и реализовывать продукцию. В свою очередь это привело к невыполнению предприятиями социальных функций и резкому снижению уровня предоставляемых работникам социальных гарантий, к числу которых относятся гарантии занятости и оплаты труда.

Невозможность обеспечить необходимые объемы производства привела к уменьшению занятости. Однако на практике это выразилось не только в массовых сокращениях и увольнениях работников по собственному желанию, но и в широком применении режимов неполного рабочего времени и административных отпусков. Недоиспользование рабочей силы обусловило появление

на крупных предприятиях избыточной занятости, или скрытой безработицы. Таким образом, значительное уменьшение реальных объемов затрат труда сопровождалось формальным сохранением численности работников при одновременном снижении уровня оплаты их труда. Помимо уменьшения размеров заработной платы также значительное распространение получила практика накопления задолженности по оплате труда. Подобные действия на российских предприятиях приобрели масштабный характер (подробно см.: [31, с. 199-284]).

В период спада промышленного производства предприятия также были вынуждены отказаться от советских традиций патернализма - системы взаимоотношений в трудовых коллективах, характеризующейся высокой степенью участия коллектива в обеспечении его членов социальными благами, такими как предоставление жилья, организация оздоровления и отдыха, содержание учреждений социально-бытовой инфраструктуры и т.д. На практике это выразилось в отказе от финансирования объектов социальной инфраструктуры, ранее принадлежавших предприятиям, и обеспечения работникам социальных льгот.

Применение подобных адаптационных механизмов, позволившее резко сократить экономические издержки предприятий за счет ослабления и разрушения социальных гарантий, предоставляемых работникам, стало возможным главным образом по причине сохранения коллективистских настроений. При этом подобные настроения были не чужды как рядовым работникам, так и руководству бывших государственных предприятий. Во многих случаях члены трудовых коллективов предпочитали переждать временные экономические трудности, а не увольняться с предприятия. Что же касалось руководства предприятий, то, как свидетельствовали данные проведенных в середине 1990-х годов исследований, главной причиной сохранения избыточной занятости руководители называли осознаваемую ими

социальную ответственность перед коллективом предприятия и сохранение патерналистских установок¹.

В то же время нельзя не отметить, что изменение экономических условий функционирования крупных промышленных предприятий способствовало постепенному ослаблению традиционных коллективистских поведенческих установок. Определим факторы, которые сыграли в этом процессе наибольшую роль.

Во-первых, на ряде предприятий невозможность выполнения ими экономических и социальных функций при отсутствии объективных возможностей для нормализации экономической ситуации приводила на определенном этапе к запуску механизмов атомизации и распада трудовых коллективов, а иногда и к ликвидации самих предприятий, деятельность которых долгие годы составляла экономическую основу функционирования трудовых коллективов.

Во-вторых, вывод предприятий из кризиса и нормализация экономической ситуации оказались невозможны без осуществления значительных структурных изменений (перепрофилирования предприятия, массовых сокращений персонала и т.д.). Одной из помех на пути поиска возможных способов разрешения кризисной ситуации становились коллективистские установки, пересмотр которых становился неизбежным как для руководства предприятий, так и для рядовых работников.

Наконец, важную роль в процессе разрушения коллективистских начал сыграла крупномасштабная приватизация предприятий государственной формы собственности. Процесс приватизации, призванный повысить уровень эффективности управления предприятиями, в реальности привел к обострению многих социальных про-

¹ По мнению Р.И. Капелюшникова, «предполагаемые патерналистские установки российских менеджеров весьма своеобразны: они не позволяют «выбрасывать» работников на улицу, но при этом прекрасно уживаются с многомесячными задержками заработной платы» [31, с. 235].

тиворечий между отдельными категориями работников, главным из которых стало несовпадение интересов рядовых работников и руководства предприятий. Последние в большинстве случаев использовали приватизационный процесс для концентрации прав собственности в своих руках в ущерб интересам остальных работающих. В дальнейшем большинство управленческих решений, связанных с формированием кадрового состава или оплатой труда, принималось в интересах небольшой группы собственников, что создавало условия для возникновения конфликтных ситуаций и противопоставления одних работников другим [29].

Таким образом, в период экономического кризиса и преодоления его последствий создались объективные предпосылки для постепенного разрушения коллективистского сознания и замены его индивидуалистическим. Трудовые коллективы постепенно трансформируются в трудовые организации, поскольку их деятельность в нынешних условиях основана на принципах экономической целесообразности, а не навязанного извне коллективизма.

Сказанное не означает, что коллективистское сознание для участников трудовых отношений на российских предприятиях окончательно стало достоянием прошлого. По данным социологических исследований, коллективизм в значительной мере присутствует даже в среде рабочих, занятых на вновь созданных частных промышленных предприятиях, несмотря на то что менеджмент в частных структурах заинтересован в формировании поведения индивидуалистического типа [73]. Данный факт свидетельствует о том, что сложившиеся в нашей стране в ходе длительного исторического развития коллективистские поведенческие установки не могут быть преодолены и разрушены быстро и легко. Более того, в этом нет необходимости. Достаточно того, чтобы в функционировании современных трудовых организаций наблюдалось оптимальное сочетание коллективистских и индивидуалистических начал, не-

обходимое для успешного решения производственных задач.

Одним из важнейших способов сохранения жизнеспособности предприятий и их выхода из кризисной ситуации стало изменение социальной структуры трудовых организаций. При этом содержание указанных изменений находилось в прямой зависимости от складывающихся в определенный момент условий функционирования предприятий.

В наибольшей степени перемены коснулись производственно-функциональной структуры, отражающей роль и место различных групп работников в производственном процессе. В свою очередь изменения на уровне производственно-функциональной структуры отразились на характеристиках профессионально-квалификационной и отчасти демографической структуры трудовых организаций крупных промышленных предприятий. В целом происходившие сдвиги в социальной структуре свидетельствовали об изменении традиционного статуса тех или иных групп работников в рамках трудовой организации.

Одна из долговременных тенденций, возникших в период активной адаптации предприятий к новым экономическим условиям, заключается в изменении пропорций между численностью рабочих и управленцев. Увеличение доли служащих и руководителей, входящих в структуру управления предприятием, в целом согласуется с общемировыми тенденциями, которые состоят в повышении значимости труда менеджеров и увеличения их численности (см. характеристики постиндустриального общества в § 2.3). В то же время повышение роли управленческого персонала на российских предприятиях объяснялось в большой степени объективными экономическими факторами. С одной стороны, в условиях рынка предприятия стали самостоятельными субъектами экономической деятельности, ответственными за свое благополучие. С другой - вступлению предприятий в рыночные реформы сопутствовала ситуация

глубокого кризиса, что делало актуальной разработку стратегии выживания. В этой ситуации значимость квалифицированного управления возросла, а его функции усложнились. Появляются новые управленческие службы: маркетинга, внешнеэкономической деятельности, управления персоналом, информационных технологий. Роль традиционных служб - бухгалтерии, финансово-экономических - также повышается, поскольку теперь от их работы во многом зависит финансовое благополучие предприятий.

Происходят значительные сдвиги в структуре такой производственно-функциональной группы, как рабочие промышленных предприятий. Наблюдаемые тенденции носят непостоянный характер, а их формирование зависит от изменения условий деятельности предприятия. В целом значимость тех или иных групп рабочих зависела от характера решаемых предприятием задач в определенный период.

Основной тенденцией можно назвать изменение роли и статуса основных и вспомогательных рабочих (подробно см.: [12, 56]). Для подробного рассмотрения указанной тенденции необходимо определить содержание понятий «основные рабочие» и «вспомогательные рабочие», поскольку в научной литературе и практике западного и российского менеджмента выделение указанных групп рабочих осуществляется на основе разных критериев.

В теории и практике западного менеджмента деление рабочих на основных и вспомогательных рассматривается в рамках концепций гибкой фирмы и первичного и вторичного рынков труда (см. определение данных понятий в § 2.1 и 2.3). Напомним, что в соответствии с данными концепциями основой деления работников на указанные группы является обеспечение для них возможности стабильной занятости. Так, основными считаются работники, которые составляют кадровое ядро фирмы и имеют гарантию постоянной занятости, а вспомогательными, или периферийными, - те, кто работа-

ет неполное рабочее время, нанят на временные работы или же занят на должностях, не требующих высокого уровня профессионализма. Основные рабочие обеспечивают фирме качественную, или функциональную, гибкость через поликвалификацию и высокий уровень профессионального мастерства, что дает им возможность быстро перестраиваться в условиях постоянных технологических изменений. Представители этой группы испытывают на себе все преимущества полной занятости, такие как стабильная работа, продвижение по службе и др. Вспомогательные рабочие, являясь в большинстве своем временными, обеспечивают фирме количественную гибкость, так как за счет этих работников при необходимости регулируется общая численность персонала предприятия.

Российские традиции выделения основных и вспомогательных рабочих были основаны на иных принципах. Кроме того, при разделении рабочих на основных и вспомогательных существовало явное различие между тем, как решается данный вопрос в научном плане и на практике. Так, в рамках научного подхода основными считались те рабочие, которые вовлечены в основной производственный процесс, т.е. заняты производством продукции. Тех же рабочих, которые лишь обеспечивали непрерывность и бесперебойность технологических процессов, относили к категории вспомогательных. В профессиональном разрезе в группу вспомогательных входили рабочие, занимавшиеся ремонтом и наладкой оборудования, а также представители профессий неквалифицированного труда, т.е. грузчики, чернорабочие, уборщики помещений, кладовщики, обеспечивающие наряду с ремонтниками основной производственный процесс. Кроме того, к вспомогательным причисляли рабочих, занятых в подразделениях, выпускавших не основную для данного предприятия продукцию.

Однако на практике критерий деления рабочих на основные и вспомогательные был иным. Администрация предприятия, как правило, в качестве основных

рассматривала особую прослойку рабочих, которые проработали на данном предприятии более 15—20 лет, были привержены ему и оказывали поддержку принимаемым администрацией решениям. В свою очередь им поручались лучшие и более оплачиваемые виды работ. Таких рабочих, в большинстве своем высококвалифицированных, называли «кадровыми», и практически на всех предприятиях они находились в более привилегированном положении по сравнению с остальными рабочими. Таким образом, на многих предприятиях исторически возникло разделение между кадровыми рабочими, или основными, и всеми остальными, считавшимися с позиции администрации вспомогательными, к числу которых преимущественно относились малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие, а также многие из тех, кто недолго проработал на предприятии.

Приведенные характеристики основных и вспомогательных рабочих, применяемые в практике работы российских предприятий, свидетельствуют о том, что сегментация работников на уровне предприятия по принципу «ядро - периферия» присутствовала всегда. Единственным серьезным отличием российского и западного подходов к определению характеристик основных и вспомогательных рабочих является то обстоятельство, что в нашей стране большинство как основных, так и вспомогательных (периферийных) рабочих было занято на условиях полного рабочего времени.

В условиях экономического кризиса 1990-х годов соотношение между основными и вспомогательными рабочими на крупных промышленных предприятиях стало меняться. Общей тенденцией явилось сокращение численности основных производственных рабочих. Процесс падения объемов производства, особенно на предприятиях оборонной и тяжелой промышленности, привел к снижению роли квалифицированных видов труда. В такой ситуации массовые сокращения в полной мере коснулись всех групп рабочих, в том числе и тех, которые объединяли наиболее квалифицированных работ-

ников. Кроме того, часть высококвалифицированных рабочих переместилась в структуры нарождающегося частного бизнеса, надеясь на повышение уровня оплаты труда. Все это повлияло на абсолютное уменьшение числа основных рабочих.

В то же время на многих предприятиях, прежде всего бывшего оборонного комплекса, получили развитие производства, не связанные с основными видами продукции, но давшие возможность предприятиям адаптироваться к рыночным условиям. Будучи вспомогательными, в соответствии с экономической терминологией занятые на таких производствах рабочие стали, по сути, основными, поскольку теперь от их деятельности зависело благополучие предприятия. Статус этих рабочих повысился только по той причине, что они производили продукцию, пользующуюся на рынке спросом, хотя уровень их квалификации зачастую был ниже, чем у кадровых рабочих.

Другая группа вспомогательных рабочих, связанная с обслуживанием основного производства, также укрепила свои позиции. Речь идет о представителях таких профессий, как наладчики, электрики, ремонтные рабочие и др. Как правило, сложность их работы возросла независимо от того, чем это было обусловлено: переходом на новые зарубежные технологии производства или же тем, что стареющее на многих предприятиях оборудование потребовало значительных материальных затрат и высокого уровня квалификации обслуживающих его работников. Соответственно, возросла значимость для предприятий данной группы вспомогательных рабочих.

Возникла еще одна тенденция, связанная с понижением статуса основных рабочих. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда и падения объемов производства предприятия стали постепенно освобождаться от так называемого «балласта» - пьяниц, прогульщиков, нарушителей трудовой дисциплины, на фоне которых кадровые рабочие «смотрелись» особенно выгодно.

Таким образом, можно с полной уверенностью сказать, что в период преодоления кризисных явлений на крупных предприятиях сформировалась тенденция снижения значимости основных рабочих, сопровождавшаяся уменьшением их численности, при одновременном повышении статуса рабочих, относившихся ранее к группе вспомогательных. В целом же рабочие становятся более однородной группой, в которой преобладают работники среднего и низкого уровня квалификации при наличии небольшой прослойки высококвалифицированных рабочих [12].

Некоторая стабилизация экономической ситуации, наблюдающаяся в последние годы, поставила перед предприятиями необходимость решения задач, связанных с внедрением в производство новых технологий и видов продукции. На этом этапе возникли проблемы, связанные с формированием необходимой производственно-функциональной и профессионально-квалификационной структуры трудовых организаций. Главной из них стало отсутствие или же недостаток рабочих высокого уровня квалификации, способных освоить новые сложные, зачастую уникальные технологии. Таким образом, теперь предприятиям предстоит работа по ликвидации диспропорций, сформировавшихся на уровне социальной структуры трудовых организаций в предшествующие годы.

К новым тенденциям, возникшим в период экономической стабилизации, относится повышение гибкости занятости. Предприятия, расширяющие объемы производства на новой технологической основе, все чаще прибегают к найму временных работников различного уровня квалификации - от высококвалифицированных специалистов, выполняющих консультационные функции, до вспомогательных подсобных рабочих. Несомненно, с ростом промышленного производства данная тенденция будет укрепляться, формируя в дальнейшем новые черты, присущие социальной структуре трудовых организаций крупных промышленных предприятий.

Особенности функционирования трудовых организаций в сфере частного бизнеса

Рассмотрим, какими особенностями характеризуется деятельность частных предприятий, возникших в период проведения рыночных реформ и составляющих еще одну значительную по численности группу трудовых организаций.

Поскольку возникновение подавляющего большинства частных предприятий пришлось на период активного разрушения в обществе коллективистских установок, трудовые группы, функционирующие в рамках частных структур, уже не могут называться трудовыми коллективами. С момента появления они представляли собой трудовые организации, в которых основу взаимодействия сотрудников составляла общность интересов, диктуемых, прежде всего, задачами повышения эффективности производства и получения наибольших материальных результатов.

Отметим, что социологическое изучение трудовых организаций, функционирующих в рамках частных предприятий, представляет большую проблему в силу их закрытости для исследователей. С одной стороны, для частного бизнеса, представленного в большинстве своем малыми и средними предприятиями, период становления характеризовался многими трудностями, способы преодоления которых не всегда были легальными и законными. Данным обстоятельством объясняется нежелание представителей частного бизнеса предоставлять исследователям какую-либо информацию. С другой стороны, более высокий уровень оплаты труда в большинстве из вновь созданных частных предприятий по сравнению с крупными государственными предприятиями и бюджетными организациями обусловил возникновение негласных обязательств наемных работников перед собственниками по поводу неразглашения сведений о внутренних делах фирмы. Поэтому главной проблемой исследователя становится получение необходи-

мой информации о деятельности частных структур, а количество проводимых по этой теме исследований и научных публикаций не так велико. Вместе с тем полученные исследователями результаты позволяют сделать некоторые выводы об особенностях формирования и функционирования трудовых организаций, действующих в сфере частного бизнеса.

Общей чертой рассматриваемых трудовых организаций является высокая степень индивидуализма и обособленности их участников, менее развитые отношения сотрудничества и взаимопомощи. Этому способствовали многие факторы, сопутствующие деятельности частных предприятий, начиная с момента их формирования.

Прежде всего, говоря о структуре трудовых организаций, отметим, что разделение работников на «ядро» и «периферию», характерное для зарубежных фирм, на данных предприятиях прослеживается четко. При этом формирование кадрового ядра (т.е. группы работников, представляющих для предприятия наибольшую ценность) на этапе становления частного бизнеса происходило в большинстве своем на основе неформальных отношений: основатели и собственники предприятий, как правило, выполнявшие одновременно обязанности топ-менеджеров, формировали основной кадровый состав из числа родственников и знакомых. В данном случае критерием отбора становились не образовательные и квалификационные характеристики и деловые качества претендента на должность, а личная преданность и лояльность. Постепенно, с расширением объемов деятельности фирм, подобный принцип подбора кадров заменяется отбором персонала на основе открытого конкурса, но полная замена одного способа формирования кадрового ядра на другой, более эффективный вряд ли произойдет в обозримом будущем.

Значительная часть сотрудников, принятых методом открытого найма, занимает периферийные рабочие места, для которых характерен высокий уровень гибкости с точки зрения процедур увольнения и найма (на таких

рабочих местах прослеживается частая сменяемость персонала, особенно на тех, которые отличаются невысоким уровнем фактической оплаты труда), а также организации рабочего времени. Спектр режимов рабочего времени очень широк, и включает в себя нормированный и ненормированный рабочий день, сменную работу, неполное рабочее время, гибкий график, временные агентские соглашения на предоставление услуг, при этом график работы в большей степени согласуется с потребностями фирмы, нежели с потребностями и предпочтениями самого работника [83].

Таким образом, отсутствие проявлений коллективизма на частных предприятиях имеет под собой реальную основу. Во-первых, существует очевидное противопоставление интересов сотрудников, составляющих кадровое ядро, интересам периферийных работников. Во-вторых, широкое применение гибких форм и режимов занятости обуславливает разобщенность рядовых сотрудников.

Другой особенностью функционирования частных предприятий является высокий уровень оплаты труда (по сравнению с крупными промышленными предприятиями и учреждениями бюджетной сферы) при одновременном несоблюдении работодателями социальных прав и гарантий (подробно см.: [84]). Уровень социальной защищенности работников в период формирования рыночных отношений снизился во всех секторах экономики, но по разным причинам. Как уже отмечалось, невыполнение социальных функций крупными промышленными предприятиями, ранее принадлежавших государству, было связано с резким ухудшением их экономического положения. В то же время для предприятий, входящих в данную группу, всегда было характерно более строгое соблюдение прав работников в области найма и увольнения, условий труда, социального обеспечения.

Для частных предприятий основной причиной того, что работодатель не считает себя обязанным гаранти-

ровать работникам те или иные социальные права, стал более высокий уровень оплаты труда. В частном секторе получила широкое распространение практика выплаты заработка «в конвертах», либо значительное занижение в отчетности размеров реально выплачиваемой заработной платы (по некоторым данным, разрыв между документально начисляемой и реально выплачиваемой заработной платой составляет в среднем пять раз), поэтому размер законодательно установленных выплат, таких как оплата очередных отпусков, пособий по временной трудоспособности или сверхурочной работы, устанавливается на основе документально подтвержденной заработной платы, а не фактически выплаченной. Более того, зачастую взаимоотношения между работодателем и наемным работником на предприятиях частного сектора строятся на устных договоренностях, противоречащих требованиям закона. К таким ситуациям могут относиться, например, лишение права на оплачиваемый отпуск или невыплата выходного пособия при увольнении. Подобная практика свидетельствует о том, что правовое сознание и правовая культура работодателей находятся на низком уровне, а механизмы действенного контроля за их деятельностью со стороны государства пока не сформированы.

Что же касается позиции самих работников, то они противодействуют произволу работодателей очень редко, также полагая, что хорошая зарплата компенсирует им высокую возможность потери работы или отсутствие некоторых социальных гарантий. Особенности социально-демографической структуры трудовых организаций частных предприятий тоже объясняют отсутствие какого-либо серьезного сопротивления несоблюдению законов работодателем. В демографической структуре преобладает молодежь, социальный опыт которой сформировался в индивидуалистической традиции, поэтому для нее характерна низкая степень готовности к коллективным действиям. Кроме того, молодежь отличается высокой уровнем трудовой мобильности.

Относительно новой тенденцией в формировании демографической структуры стало увеличение доли лиц предпенсионного и пенсионного возраста в составе работающих, занятых преимущественно на периферийных рабочих местах. Для данной категории работников проблема соблюдения социальных прав также не имеет особой остроты.

Необходимо отметить, что практика предоставления социальных гарантий на частных предприятиях дифференцирована по отношению к работникам, входящим в кадровое ядро, и периферийным работникам. Представители первой группы, как правило, не только пользуются социальными правами, закрепленными законодательно, но и обеспечены дополнительными льготами и выплатами, предоставляемыми им фирмой (так называемый социальный пакет), среди которых могут быть оплата медицинских услуг и обучения, предоставление ссуд на строительство и покупку жилья и т.п.

Обобщая сказанное, отметим, что основными проблемами функционирования трудовых организаций частных предприятий можно считать чрезмерную дифференциацию трудовых прав и гарантий отдельных категорий работающих (от высокого уровня социальной защищенности работников кадрового ядра до беспаравия рядовых периферийных работников), а также волюнтаризм и произвол работодателей в применении гибких форм организации труда и найма персонала. Возможное искоренение этих негативных явлений составит, по-видимому, содержание ближайшего этапа формирования частного бизнеса в нашей стране.

3.2. Оплата труда: способы организации, подходы к рассмотрению, тенденции формирования

Оплата труда является одним из ключевых факторов трудового процесса, поскольку влияет как на эф-

фективность труда, так и на взаимоотношения людей. Поэтому при формировании структуры заработной платы необходимо стремиться к достижению двух основных целей. Первая состоит в том, чтобы уровень оплаты труда в максимальном приближении соответствовал трудовому вкладу работника. Вторая - чтобы применяемая система оплаты труда была доступна для понимания тех работников, которые получают заработную плату. Иными словами, «работник должен четко представлять функциональную связь между результатами труда и его оплатой» [81]. Непонимание характера подобной зависимости снижает действенность стимулирующей функции заработной платы.

Как показывает практика, добиться этих целей совсем непросто. На величину заработной платы, помимо затрат труда и его результатов, которые не всегда точно поддаются измерению, оказывают влияние множество факторов. Экономическая теория объясняет неравенство в оплате труда, с одной стороны, неоднородностью самих работников, отличающихся друг от друга уровнем квалификации и производительными качествами, а с другой - неоднородностью рабочих мест, различающихся условиями труда и месторасположением¹. Социологи добавляют к сказанному, что уровень заработной платы может зависеть также и от субъективных факторов производственной среды, таких как личные характеристики работника, делающие его особенно ценным для фирмы, или же приверженность сотрудника политике, декларируемой администрацией предприятия.

Исходя из сказанного, можно условно выделить две группы факторов, влияние которых на оплату труда очевидно. К ним относятся:

- характеристики выполняемой работы (уровень квалификации работ, условия труда) и ее результатов;
- характеристики самого работника (квалификационные и личные).

¹ Об оценке влияния данных факторов см.: [90, с. 401-444].

Наряду с рассмотрением того, каким образом формируется структура и размер заработной платы с точки зрения экономической теории, социология труда изучает степень влияния на оплату труда тех или иных социокультурных факторов. Как показывает практика, спектр данных факторов чрезвычайно широк, влияние их очевидно, а конкретные проявления содержат как типичные, так и особенные черты, обусловленные спецификой социальных отношений, складывающихся на уровне той или иной страны или отдельной корпорации. Поэтому наряду с выяснением общего механизма воздействия тех или иных социальных факторов на оплату труда представляется целесообразным рассмотреть особенности формирования заработной платы в условиях современной российской экономики в сравнении с зарубежными образцами.

Формы оплаты труда и тенденции их развития¹

Рассмотрение данного вопроса в обозначенном нами контексте позволит понять механизм влияния на оплату труда факторов, входящих в первую группу, а именно - условий труда и его результатов.

Исторически сложились две основные формы заработной платы: сдельная (по количеству выполненной работы) и повременная (по объему отработанного времени). Определим, каковы основные черты и принципы применения существующих форм заработной платы, а также складывающиеся в связи с этим тенденции.

Сдельная форма связана с количественно измеряемыми видами работ (например, с количеством изготовленных изделий или выполненных производственных операций), а размер ее в значительной степени опреде-

¹ Данный вопрос подробно рассмотрен в учебных изданиях по экономике труда, см. например: [1, с. 106-140; 18, с. 277-289; 81, с. 61-75; 89, с. 279-294].

ляется личными усилиями работника. В условиях современного высокомеханизированного и автоматизированного производства, когда конечный объем выработки мало зависит от применения ручной работы, сдельная оплата труда все более теряет свой экономический смысл, а ее удельный вес по отношению к повременной форме постепенно снижается. Другой причиной уменьшения значимости сдельной формы оплаты труда становится неуклонное сокращение занятости в промышленных отраслях. Таким образом, преимущественное значение приобретает повременная оплата труда.

Применение термина «повременная» не означает, что размер заработной платы зависит только от количества отработанного времени. Необходимым условием является выполнение определенного объема работы должного уровня качества. Отсюда можно сделать вывод о том, что разделение форм оплаты труда на сдельную и повременную в современных условиях имеет относительный характер [18, с. 287].

Повременная форма имеет две наиболее распространенные разновидности, применение которых зависит от содержания выполняемой работы и категории работников. Первая характеризуется определением уровня заработной платы на основе часовой, дневной или месячной ставки, при этом на практике чаще всего применяется почасовая оплата. Указанная форма преимущественно используется для оплаты труда рабочих. В случае применения почасовой оплаты размер заработной платы рабочих зависит от количества часов, отработанных за определенный период. Как правило, на большинстве западных предприятий ее выплата осуществляется еженедельно, в России же общеприняты ежемесячные выплаты.

Вторая разновидность повременной формы оплаты труда основана на установлении должностных месячных окладов и применяется для специалистов и служащих различного ранга. Оклад всегда выплачивается в полном размере, несмотря на то что количество кален-

дарных и рабочих дней по месяцам может быть различно.

Независимо от применяемых базовых форм оплаты труда и их модификаций, заработная плата работников имеет определенную структуру, которая включает в себя следующие элементы: тарифную часть, доплаты и надбавки, премии. Каждому из указанных элементов присущи свои функции в оценке тех или иных сторон выполняемой работы.

Размер тарифной части устанавливается на основе тарифной сетки, которая представляет собой шкалу разрядов, присваиваемых работнику на основании подтвержденного им формального квалификационного уровня. Каждому разряду соответствует оплата труда определенного размера в денежном выражении, называемая тарифной ставкой. Присвоение более высокого разряда означает увеличение размеров тарифной ставки и, соответственно, тарифной заработной платы.

Разнообразные доплаты и надбавки выполняют как компенсационные, так и стимулирующие функции. Компенсационная функция в основном характерна для доплат и надбавок, связанных с условиями труда и организацией рабочего времени (многосменные режимы, работа вахтовым методом, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и т.п.). Стимулирующая функция реализуется с помощью тех выплат, которые связаны с достижением более высоких личных результатов (например, доплаты за совмещение профессий, выполнение дополнительных функций, высокое качество продукции, личный вклад в повышение эффективности производства и др.). Отметим, что перечень конкретных доплат и надбавок в значительной степени зависит от отраслевой специфики предприятия, а также различен для рабочих и специалистов (служащих).

Наконец, премиальная часть заработной платы целиком зависит от усилий самого работника и достигнутых им результатов. К таковым относятся высокое качество выполняемой работы и личный вклад работника

в общий результат деятельности подразделения, в котором он работает, или же всего предприятия.

Помимо указанных элементов в состав оплаты труда входят также другие составляющие, характерной особенностью которых является то, что их размер не зависит напрямую от результатов труда каждого работника. Несмотря на это данные выплаты играют важную стимулирующую роль, а их вклад в общий объем оплаты труда все более значим. Речь идет о таких способах поощрения сотрудников, как участие в прибылях и социальные выплаты.

Участие в прибылях означает, что определенная часть дохода сотрудника ставится в зависимость не от достигнутых персонально им результатов, а от итогов деятельности всего предприятия. В соответствии с данным подходом некоторая часть заработной платы соотносится с прибыльностью фирмы. При этом доля каждого работника в прибыли определяется на основании формальной оценки его трудового вклада. На практике чаще всего распределение средств осуществляется таким образом, что работники, имеющие высокий уровень оплаты труда, получают и более высокий процент доплаты из прибыли.

В основном выплата из прибыли осуществляется в виде премии, а не как гарантированное добавление к заработной плате. Как правило, доплата из прибыли выплачивается по итогам года, и, поскольку объем доплат зависит от суммы прибыли, то и размер их варьируется. Как было сказано, объем доплаты каждого сотрудника напрямую не связан с результативностью его труда, поэтому работники не рассматривают подобную доплату как определенную часть заработка. Многие на нее даже не рассчитывают, а, получив, считают, что это своего рода подарок от фирмы.

К социальным выплатам относят расходы предприятий на оплату различных социальных потребностей и нужд своих сотрудников (так называемый «социальный пакет»). Перечень таких выплат весьма разнообразен,

поэтому все подобные расходы можно условно подразделить на две группы. К первой относятся выплаты и компенсации для удовлетворения текущих нужд: оплата представительских расходов; компенсация транспортных расходов; предоставление персонального автомобиля, телефона; предоставление возможности обучения или повышения квалификации за счет фирмы; оплата лечения и отдыха и др. Во вторую группу входят выплаты, носящие перспективный, долгосрочный характер: вклады в пенсионные фонды; страхование жизни, здоровья и имущества сотрудников; компенсации за временную или постоянную потерю трудоспособности и т.п. (подробно см.: [18, с. 284-285; 81, с. 70]).

Говоря о системе участия в прибылях и социальных выплатах, стоит обратить внимание на тот факт, что доступ различных категорий работников к данным источникам доходов на предприятии неодинаков. Очевидно, что принадлежность работника к кадровому ядру автоматически увеличивает его возможности получения социальных благ, гарантируемых предприятием, по сравнению с периферийными работниками. При этом особые привилегии в области увеличения личных доходов за счет повышения прибыльности предприятия получают руководители. Данную ситуацию можно считать экономически оправданной, поскольку успешная деятельность предприятия во многом определяется грамотными профессиональными действиями высшего менеджмента. Кроме того, достаточно вспомнить, что система участия в прибылях предполагает распределение полученных предприятием дополнительных доходов между работниками в соответствии с уровнем их оплаты труда, что обеспечивает руководителям, имеющим более высокие оклады, преимущество при распределении полученной прибыли.

Однако практика западного менеджмента изобилует примерами того, что зачастую рост уровня оплаты труда высшего руководства никак не связан с результатами работы предприятия. Более того, увеличение доходов

руководителей имеет место даже в условиях ухудшения экономических показателей деятельности фирмы. При этом четко проявляется тенденция более быстрого роста уровня доходов высшего руководства по сравнению с темпами роста размеров заработной платы рабочих, рядовых служащих и специалистов [18, с. 285-286].

Констатация зависимости уровня оплаты труда от занимаемой работником должности в иерархической кадровой структуре иллюстрирует тот факт, что уровень заработной платы в значительной степени зависит и от личных характеристик работника, а не только от содержания и результативности его труда. Иными словами, на практике размер заработной платы соотносится не только с выполняемой работой, но и с выполняющим ее человеком.

Неравенство в оплате труда: экономический и социологический подходы к рассмотрению

В рамках экономической теории рассмотрение зависимости уровня оплаты труда от личных характеристик работника всегда носило ярко выраженный прикладной характер, поскольку оценка производительных характеристик работника выступала необходимым условием определения размера его заработной платы. В связи с этим основополагающим тезисом, характеризующим экономический подход к объяснению различий в уровне заработной платы отдельных работников, являлось и является утверждение о неравенстве личных качеств и свойств работников (как врожденных, так и приобретенных), которые обуславливают различия в индивидуальной производительности труда. Таким образом, главной причиной неравенства заработков отдельных работников с экономической точки зрения является неравенство их производительных способностей.

Данный подход послужил одной из отправных точек в формировании практики менеджмента. Разрабатывая принципы научной организации труда, основан-

ные на необходимости нормирования труда и создания эффективных способов материального стимулирования работника, Тейлор подчеркивал необходимость учета личных качеств работника, его способностей и склонности к выполнению того или иного вида производственной деятельности. Важнейшей задачей менеджмента он считал оценку производительных качеств работника для того, чтобы, с одной стороны, создавать действенную систему стимулов для повышения трудовой отдачи, а с другой – формировать трудовые группы с учетом фактора профессиональной пригодности. «При этой системе, индивидуализирующей каждого отдельного рабочего, вместо того чтобы грубо увольнять человека или понижать его плату в том случае, если он не работает как надо, ему дают надлежащее время и помощь, для того, чтобы сделать его приспособленным к данному виду работы, или же его переводят на другую работу, для которой он лучше приспособлен физически или духовно» [80, с. 247].

Изменения, произошедшие со времен формирования концепции научного менеджмента, только усилили тенденции неравенства в оплате труда отдельных работников и представителей различных профессионально-квалификационных групп. В большинстве своем это связано с усложнением содержания трудовой деятельности. Теперь наряду с потенциалом физической работоспособности, который преимущественно ценился во времена появления тейлоризма и фордизма, все более значимым для работника становится накопленный им образовательно-квалификационный потенциал. Подобно тому, как на конвейерном производстве на заводах Форда более выносливому и ловкому от природы работнику был обеспечен и более высокий уровень заработной платы, в современных экономических условиях неравенство в оплате труда в значительной степени определяется уровнем образования и квалификации. Повышение значимости фактора образования при формировании заработной платы нашло отражение в разрабо-

тайной экономистами в 60-70-е годы XX в. концепции человеческого капитала. Данная концепция, возникновение которой связывают с именами Г. Беккера, Я. Минцера, Л. Туроу, Т. Шульца, стала значительным шагом в изучении экономических закономерностей функционирования социально-трудовой сферы.

Под человеческим капиталом понимают совокупность всех производительных качеств работника, тот запас способностей, знаний, умений и навыков, который он может использовать с целью получения дохода. Совокупность этих качеств названа капиталом, поскольку их формирование требует вложения определенных средств, временно изъятых индивидом из текущего потребления (иными словами - инвестиций), которые в будущем послужат увеличению его дохода в виде заработной платы. Поскольку важнейшим элементом человеческого капитала становится его образовательно-квалификационная составляющая, наиболее перспективными с точки зрения роста индивидуальной трудовой отдачи работника и повышения уровня его оплаты труда становятся инвестиции в образование.

По мнению Беккера, вклад которого в теорию человеческого капитала носил в значительной степени обобщающий характер, более длительная профессиональная подготовка обеспечивает работнику в будущем более высокий уровень заработной платы. Объясните! это тем, что увеличение срока обучения имеет своим следствием не только рост затрат на профессиональную подготовку, но и увеличение периода, в течение которого происходят потери возможного дохода, поскольку время обучения исключается из периода получения заработка. Однако продолжительная профессиональная подготовка способствует накоплению человеческого капитала в большем объеме, который впоследствии на рынке труда может быть продан за более высокую цену [7].

Оценка влияния инвестиций в человеческий капитал на размер заработной платы стала одним из важнейших элементов рассматриваемой концепции [64], по-

скольку с помощью методов математической статистики ее авторами были проведены расчеты, позволившие в целом доказать, что зависимость между количеством лет обучения и уровнем оплаты труда работников существует. Она не всегда носит абсолютный характер, но проявляется в виде тенденции, подтверждающей вывод о том, что увеличение инвестиций индивида в собственное образование и профессиональную подготовку способствует в будущем получению рабочего места или занятия должности с более высоким уровнем заработной платы. В то же время индивидуальные различия в уровне заработной платы могут существенно колебаться, и в реальной жизни достаточно случаев, когда работники со средним уровнем образования зарабатывают значительно больше получивших высшее образование.

Очевидно, что любая схема в достаточной степени условна. Определяя степень зависимости уровня заработков от величины человеческого капитала, авторы концепции основывались на том, что абсолютно все индивиды находятся в равном положении, обладая одинаковыми способностями и возможностями, а также полной свободой в выборе профессии. Действительно, в таком случае уровень заработной платы работника зависит преимущественно от его собственных усилий по приобретению необходимых профессиональных знаний и навыков. Однако в реальной жизни ситуация выглядит не совсем так. Подтверждением условности влияния образования на величину заработка является повсеместно встречающаяся ситуация, когда работники, имеющие одинаковый уровень образования и стаж работы занимают неравные должности и, следовательно, неодинаковую заработную плату. Поэтому в дальнейшем концепция человеческого капитала была усовершенствована за счет включения в аналитические схемы допущений о различиях в способностях и неравенстве в возможностях индивидов, которые оказывают влияние на процесс накопления ими человеческого капитала.

Способности работника определяются совокупностью его индивидуальных физических и интеллектуальных свойств и качеств, большей частью данных от рождения. Для индивида хорошие способности означают более эффективное вложение средств в накопление человеческого капитала, поскольку способный человек успешнее получает образование, а впоследствии его способности помогают реализовать накопленный образовательный и квалификационный потенциал с большей отдачей, выражающейся в увеличении заработков.

Наряду с различиями в способностях индивидов, имеющими под собой биологическую основу, особую важность для формирования человеческого капитала имеет неравенство возможностей. В рамках экономического подхода прежде всего рассматриваются неравные финансовые возможности индивидов, которые в ряде случаев затрудняют доступ к получению образования и, следовательно, к увеличению заработков в дальнейшем.

Отметим, что учет различий в способностях и неравенства возможностей индивидов при оценке зависимости уровня заработной платы от уровня образования свидетельствует о признании экономистами того факта, что накопление человеческого капитала является результатом не только индивидуального рационального выбора индивида и его собственных усилий, направленных на повышение образовательно-квалификационного уровня. Необходимо учитывать воздействие на рассматриваемый процесс и других факторов социальной среды. Однако в рамках экономического подхода причины социального свойства, обуславливающие неравенство работников по уровню заработной платы, оцениваются как второстепенные.

В то же время многие утверждения, сделанные в рамках теории человеческого капитала, не являются бесспорными, и главной причиной этого является недооценка экономистами влияния на формирование человеческого капитала социальных условий [61, с. 199-

203]. Например, одной из причин вложения индивидом средств в образование наряду с желанием увеличить в будущем свои заработки может являться стремление к вхождению в социальные слои, характеризующиеся более высоким статусом, при этом значимость данных факторов для каждого индивида различна. Полученное образование также не гарантирует определенного уровня оплаты труда, о чем красноречиво свидетельствует различие стартовых условий на рынке труда выходцев из отдельных статусных групп или же отличия в заработках мужчин и женщин при условии достижения ими равного уровня квалификации. Приведенные примеры отражают узость экономического подхода к объяснению такого явления, как неравенство в оплате труда.

Основой социологического подхода к объяснению неравенства в заработках является признание того факта, что в реальной жизни действия индивида диктуются не только соображениями рационализма и желанием увеличить свой доход при условии минимизации издержек (как полагают экономисты). По мнению одного из наиболее авторитетных представителей современной экономической социологии М. Грановеттера, любое экономическое (рациональное) действие соотносится со всей сложившейся системой социальных ценностей, отношений и связей и значительным образом зависит от них [20, с. 44-45]. Таким образом, предметом изучения социологов является влияние социальных факторов на экономическое поведение индивида. В рассматриваемом нами случае речь идет об изучении социальных механизмов формирования оплаты труда.

В рамках социологического подхода существует множество концептуальных подходов, объясняющих неравенство в заработках, каждый из которых рассматривает доминирующее влияние одного или нескольких социальных факторов. Обобщая их содержание, отметим, что к числу наиболее значимых факторов относят социальный статус индивида или социальных групп (по-

ложение, занимаемое ими в социальной структуре), сложившуюся систему социальных связей, давление социальных организаций, социокультурные особенности (подробно см.: [61, с. 203-207; 64, с. 56-64]). В реальной жизни они зачастую действуют совместно, поэтому их выделение носит условный характер.

Статусную принадлежность индивида можно без преувеличения считать основным фактором, обуславливающим уровень благосостояния в целом и заработной платы в частности. При этом влияние данного фактора легко проследить на всех уровнях социальной структуры. Так, например, социальное неравенство семей обеспечивает разные стартовые возможности для получения детьми образования, профессиональной подготовки и последующего трудоустройства.

На уровне трудовых организаций четко прослеживается неравенство в оплате труда работников, входящих в кадровое ядро, и периферийного персонала. При этом главным фактором выступает не уровень квалификации (у периферийных работников он зачастую не ниже), а статусные характеристики. В социальной иерархии трудовой организации статус работников кадрового ядра выше, соответственно, выше и уровень их оплаты труда. Данная тенденция проявляется и при формировании заработной платы руководителей, особенно в тех случаях, когда дифференциация зарплат руководителей и рядовых сотрудников (даже входящих в состав кадрового ядра) чрезмерна и обусловлена не трудовым вкладом, а высоким социальным положением руководства.

Социальные связи индивида также играют важную роль в реализации возможностей увеличения доходов. Получение работы, обеспечивающей хороший заработок, зачастую связано с мобилизацией личных контактов индивида и аккумуляцией информации об имеющихся на рынке труда рабочих местах с помощью неформальных источников. Очевидным является тот факт, что чем выше статус индивида, тем шире круг его со-

циальных контактов, а система социальных связей работает продуктивнее.

Социальным фактором, действующим в противоположном направлении (т.е. сглаживающим неоправданное неравенство в оплате труда, обусловленное статусными различиями и возможностями), является влияние на процесс формирования заработной платы отдельных социальных организаций. Так, например, усиление в индустриально развитых странах позиций профсоюзов привело к возникновению тенденции выравнивания заработной платы различных категорий работников. По мнению представителей профсоюзных организаций, чрезмерная дифференциация в размерах заработной платы (даже если она оправдана с точки зрения трудового вклада различных категорий персонала или индивидуальной производительности работников) является проявлением социальной несправедливости и может стать причиной возникновения социальной напряженности, как на уровне отдельных трудовых организаций, так и общества в целом.

Наконец, немаловажным условием формирования уровня заработной платы отдельных категорий работников становятся общепринятые в той или иной среде (стране или корпорации) социокультурные нормы. В качестве примера можно привести существование прямой зависимости размеров заработка от возраста работника на японских предприятиях. В этом же ряду находится дискриминация по признаку оплаты труда (явная или неявная) во многих индустриально развитых странах лиц, принадлежащих к отдельным социально-демографическим категориям, например, женщин или представителей определенных этнических групп. При этом дискриминация женщин имеет глубокие исторические корни, а что касается этнической дискриминации, то она возникла сравнительно недавно и стала следствием резкого увеличения миграционных потоков из развивающихся стран в индустриально развитые. Последний пример свидетельствует о том, что в структуре

социальных факторов, оказывающих влияние на формирование зарплат, происходят постоянные изменения, требующие своего анализа и оценки.

Российский современный опыт в сфере оплаты труда

Практика оплаты труда на российских предприятиях в период проведения экономических реформ претерпела кардинальные изменения. Необходимость этих перемен была объективно обусловлена как недостатками предшествующей социально-экономической системы, так и ходом общего реформирования. Предполагалось, что переход к рыночным принципам оплаты труда позволит ликвидировать накопленные за десятилетия существования социалистической экономики негативные явления в данной сфере. Несмотря на то, что на советских предприятиях формально использовались те же системы оплаты труда, что и в западных индустриально развитых странах, фактическое их применение характеризовалось специфическими чертами. Основными из них можно назвать отсутствие связи между уровнем заработной платы и фактической производительностью труда, чрезмерно слабую дифференциацию в заработках работников различного уровня квалификации, превращение премий в способ автоматического увеличения заработка независимо от результатов работы. Формирование уравнилельных принципов оплаты труда привело к тому, что выполнение заработной платой своей основной стимулирующей функции стало проблематичным.

Полученные на сегодняшний день в ходе реформирования оплаты труда результаты можно охарактеризовать следующим образом:

1) преодоление негативных явлений в данной сфере сопровождалось возникновением новых не менее негативных тенденций;

2) реформирование системы оплаты труда стало ключевым вопросом проведения экономических преобразований и важным индикатором их успешности, поэтому накопленные на сегодняшний день в этой сфере проблемы и противоречия во многом выражают сущность проблем и противоречий самого процесса экономического реформирования.

На начальном этапе перехода к рыночным отношениям главным фактором, определявшим состояние проблемы оплаты труда, была экономическая ситуация на предприятии (подробно об этом см. § 3.1). С точки зрения экономического благополучия выделялись две группы предприятий. В первую входили экономически устойчивые предприятия (в основном частные или с участием зарубежного капитала), где функционирование систем материального вознаграждения осуществлялось в соответствии со сложившейся практикой корпораций, работающих в индустриально развитых странах. Во вторую группу, более многочисленную, вошло большинство крупных российских предприятий, оказавшихся в кризисной ситуации, при которой бессмысленно было говорить о каких-либо усовершенствованиях в сфере оплаты труда.

Таким образом, в начальный период экономического реформирования проблемы в сфере оплаты труда были вызваны исключительно кризисным состоянием экономики и трудностями переходного периода. По мнению многих исследователей, стабилизация ситуации должна была привести к необходимым изменениям в области формирования оплаты труда, совместимым с требованиями рыночной экономики. Несомненно, фактор экономической стабилизации в решении проблем оплаты труда играет важнейшую роль, но не единственную. В современной российской действительности огромное значение приобретают факторы социокультурного характера, основным из которых является отсутствие навыков деятельности в условиях рыночной среды и культуры экономических взаимоотношений работодателей

и работников. Переплетение объективных (экономических) и субъективных (социокультурных) факторов породило набор проблем в области оплаты труда, решение которых требует длительного времени и усилий всех сторон социально-трудовых отношений.

Отметим, что в настоящее время наибольшее внимание к проблеме формирования эффективных и справедливых способов оплаты труда уделяется теми предприятиями (независимо от формы их собственности и отраслевой принадлежности), деятельность которых характеризуется определенными чертами. Во-первых, эти предприятия можно назвать экономически успешными, сумевшими найти свою «нишу» в рыночных условиях и определившимися с приоритетными направлениями дальнейшего развития. Во-вторых, их руководство, действуя в интересах развития производства, рассматривает усовершенствование систем заработной платы как необходимое и важнейшее условие повышения эффективности деятельности всего предприятия. Главной задачей при этом является возвращение заработной плате стимулирующей функции путем более тесного увязывания оплаты труда с его результатами¹. Соответственно, на предприятиях возникает необходимость оптимизации соотношения сдельной и повременной форм оплаты труда, пересмотра действующих норм и нормативов, создания систем учета трудового вклада каждого работника, перевода отдельных категорий персонала на контрактные формы оплаты, т.е. проведения всего комплекса мероприятий, который необходим для реализации эффективной политики стимулирования труда.

По мере стабилизации экономической ситуации число таких предприятий медленно, но неуклонно возрастает, хотя пока нельзя сказать, что принципы и подходы

¹ Данная тенденция отмечена участниками исследовательского проекта «Инновации в постсоветской промышленности». Результаты исследований размещены по следующему адресу: www.warwick.ac.uk/russia/

к формированию оплаты труда, которыми они руководствуются в своей деятельности, полностью свободны от недостатков и проблем, проявившихся в данной сфере в период перехода к рыночной экономике.

К наиболее серьезным негативным явлениям в области оплаты труда относится значительная степень дифференциации в размерах зарплаток высших руководителей предприятия и рядовых работников, не имеющая под собой реальной экономической основы. Процесс формирования прослойки частных собственников путем разгосударствления и приватизации предприятий в условиях отсутствия экономической культуры, присущей развитым рыночным отношениям, привел к беспредельной власти собственников и представляющего их интересы высшего менеджмента. Следствием этого стал волюнтаризм руководства в установлении размеров заработной платы различным категориям работников. Так, по данным исследований, проводившихся на приватизированных предприятиях, зарплатки руководителей подразделений в 2-3 раза превышали зарплатки подчиненных, а разрыв между заработной платой высшего руководства предприятия и зарплатками рабочих составлял десятки раз [24, с. 26].

Необоснованная дифференциация в оплате труда и волюнтаризм в принятии решений о начислении заработной платы приводит к тому, что работники плохо понимают механизмы формирования их зарплаток. В свою очередь снижение информированности рядовых работников о том, на основе достижения каких показателей и критериев начисляется их заработная плата, также увеличивает степень злоупотреблений в данной сфере. Кроме того, отсутствие достоверной информации по вопросу начисления зарплаток различным категориям работников и недовольство политикой администрации в области оплаты труда становятся важнейшими конфликтогенными факторами в трудовых организациях.

Другим негативным явлением, получившим широкое распространение в российской экономике переходного

го периода, стала практика массовых задержек и невыплат заработной платы. Возникновение данной проблемы первоначально было обусловлено кризисной экономической ситуацией. Трудности со сбытом приводили к тому, что предприятия оказывались вынужденными рассчитываться со своими работниками продукцией собственного производства, чтобы хоть каким-то образом компенсировать отсутствие полноценного заработка.

Однако с течением времени практика задержки заработной платы стала привычной и глубоко укоренилась в современной российской действительности. «Этот механизм приспособления хорошо освоен российским рынком труда, весьма удобен для предприятий и стал привычным для работников» [31, с. 284]. Данное высказывание свидетельствует о том, что задержки заработной платы из вынужденной меры превратились в способ преодоления администрацией предприятий возможных временных трудностей. В пользу приведенного утверждения также свидетельствует тот факт, что практика невыплат распространилась даже на недавно созданные частные экономически благополучные предприятия.

В современном российском законодательстве предусмотрена ответственность работодателя и собственника предприятия за умышленные задержки заработной платы. Кроме того, Россией ратифицирована Конвенция 95 Международной организации труда, которая предусматривает регулярную выдачу зарплаты и запрещает ее выдачу в виде товаров, купонов или расписок¹. Однако применение законных санкций против неплательщиков в реальной действительности затруднено, а эффективность их низка. При этом безграничная власть руководства предприятий и долготерпение российского работника не позволяют надеяться на быстрое искоренение рассматриваемого нами явления.

¹ Проблемы теории и практики управления. 1997. № 3. С. 74-75.

Рассмотренные негативные явления в сфере оплаты труда еще раз подтверждают равноценную значимость в формировании сложившейся ситуации экономических и социокультурных факторов. Поэтому решение перечисленных проблем требует как экономического оздоровления, так и создания в обществе социальных норм, необходимых для цивилизованного взаимодействия сторон трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

3.3. Тендерные аспекты труда и занятости

Повышенный интерес к исследованию тендерных аспектов социально-трудовых отношений, наблюдавшийся в последнее десятилетие, вызван, по крайней мере, двумя основными причинами.

Во-первых, отрицание проблемы тендерного неравенства в предшествующий исторический период привело к тому, что отечественная социология труда была лишена возможности заниматься объективными исследованиями данного вопроса, поскольку официальная идеология административной экономики не могла согласиться с существованием половой дискриминации на производстве. Формально провозглашенный принцип равноправия мужчин и женщин, по мнению идеологов советского периода, автоматически ликвидировал несправедливое отношение к женщине в сфере труда. В реальности же оказалось, что половые стереотипы, складывавшиеся в общественном мнении веками и предписывавшие женщине подчинение, не могли быть изменены с помощью формальных установок. И как только идеологические запреты были сняты, тендерная проблематика стала активно изучаться социально-экономическими науками.

Во-вторых, происходящие в период реформирования экономики изменения в сфере труда и занятости имеют отчетливо выраженную тендерную составляющую. При этом современная российская ситуация сформировалась в результате совместного влияния исторически сложив-

шихся в обществе полоролевых стереотипов, тендерных традиций недавнего советского прошлого и новых тенденций, появившихся в период перехода к рыночным отношениям¹, что обусловило особый интерес социологической науки к тендерной составляющей происходящих в социально-трудовой сфере изменений.

Специфика тендерного подхода к изучению экономических отношений, а также формы проявления дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости станут предметом дальнейшего рассмотрения.

Содержание гендерного подхода к изучению социально-трудовых отношений

Термин «тендер», широко используемый научной и популярной литературой последнего десятилетия, в буквальном переводе с английского языка означает «социальный пол». Данное понятие связано с рассмотрением социальных, а не биологических отличий индивидов, определяя их место и роль в общественной жизни в зависимости от принадлежности к мужскому или женскому полу.

Тендерная исследовательская тематика отличается некоторой асимметричностью - большинство работ посвящено социальному положению женщин. Подобная ситуация не осталась без внимания исследователей, и в последние годы в российской социологии все чаще появляются научные работы, анализирующие социальные проблемы мужской части общества [72]. В то же время существует абсолютно очевидное объяснение сложившейся ситуации - женщины находятся в более дискриминируемом положении практически во всех сферах общественной жизни, включая экономические отношения. Поэтому для отечественного обществознания повышенный интерес к «женскому вопросу» закономерен.

¹ Подробно о тендерных аспектах современной российской занятости см.: [3].

Положение женщины в современном обществе во многом определяется полоролевыми стереотипами, пришедшими из глубокого прошлого. Патриархальное разделение труда отвело мужчине роль добытчика и кормильца семьи. При этом женщина, занимаясь исключительно ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей, находилась в материально зависимом, подчиненном положении. Индустриальная эпоха, способствуя вовлечению женщины в производство, изменила ее место в общественном разделении труда. Женщина наравне с мужчиной начинает приносить доход семье. Однако изменение социальной роли женщины не привело к пересмотру традиционных полоролевых поведенческих установок. Во-первых, это проявилось в сохранении за женщиной обязанностей по выполнению домашнего труда, как экономически менее значимого и второстепенного. Во-вторых, власть мужчины в семейных отношениях распространилась на сферу общественного производства, закрепив и здесь подчиненную роль женщины. Идеология сексизма, утверждающая превосходство одного пола над другим, охватила новые области социальных отношений.

Таким образом, сохранение полоролевых стереотипов оказывает важнейшее влияние на существование современного тендерного неравенства. При этом в обществе действуют устойчивые механизмы воспроизводства традиционных поведенческих установок. Формирование половых стереотипов происходит в семье с раннего детства, когда окружающие взрослые бессознательно начинают относиться к мальчикам и девочкам совершенно по-разному. С помощью взрослых ребенок осознает, что мужское поведение и место в обществе должны отличаться от женского. Этому способствуют различные игры, воспитание «мужских» и «женских» навыков ведения хозяйства и т.д. Позднее полоролевые стереотипы воспроизводятся и закрепляются в рамках других социальных институтов, формируя традиционное тендерное поведение, в основе которого сохраняется

отношение мужчины к женщине как к существу неравному. Тендерные стереотипы находят свое выражение не только в поведенческих нормах, но и в общепринятых высказываниях. Зачастую можно услышать такие фразы: «не женское это дело», «женская логика», «мужская и женская работа» и т.д.

Примером распространения полоролевых стереотипов в сфере занятости служит четкое разделение профессиональных видов деятельности по тендерному признаку. Даже наименование той или иной профессии зачастую характеризует ее тендерную идентификацию. Например, официальное название «уборщик», приведенное в классификаторе профессий, в повседневной жизни давно заменено словом «уборщица», поскольку данный вид профессиональной деятельности прочно идентифицируется с женщинами. В то же время, к примеру, наименования должностей «прораб» или «директор» не имеют женского аналога, а «швея» или «посудомойка» - мужского. Данные проводимых социологических исследований подтверждают тот факт, что подавляющее большинство профессий и рабочих мест работники определяют как «мужские» или «женские», при этом количество гендерно-нейтральных профессий невелико. Очевидно, что «водораздел» между мужскими и женскими видами профессиональной деятельности характеризует исторически сложившееся разделение труда между полами, перенесенное в условия современного общественного производства [37].

Несмотря на устойчивость тендерных стереотипов в общественном сознании западный мир продемонстрировал возможности успешного их преодоления. Речь идет о возникновении в 1960-1970-е годы в странах Запада массового феминистского движения, ставшего кульминационной точкой в ликвидации дискриминации по признаку пола. Данный период также характеризовался активизацией тендерных исследований, оказавших значительное воздействие на формирование новых правил взаимоотношений между полами.

Результатом происходивших преобразований стало фактическое признание равных прав и возможностей мужчин и женщин, а также изменение роли женщины во всех сферах общественной жизни. К наиболее существенным переменам можно отнести внутрисемейное перераспределение ролей, активное участие женщин в политической жизни, а также изменение их статуса в сфере экономической деятельности. Последнее утверждение означает, что проблема дискриминации при получении женщинами работы, занятии руководящей должности или открытии собственного дела потеряла свою остроту. Более того, женщины активно осваивают такие типично мужские сферы деятельности, как управление крупным бизнесом или финансовыми структурами.

Сказанное не означает, что проблема существования тендерных стереотипов в индустриально развитых странах Запада решена окончательно. С одной стороны, случаи притеснения женщин встречаются, хотя их проявления носят скрытый характер, поскольку в обществе победившего феминизма мужчины, по крайней мере, стараются не высказывать категорично те или иные суждения, касающиеся тендерных различий. С другой стороны, проблема тендерного неравенства стала проявляться в ином аспекте - в притеснении мужчин. Например, нередкими стали случаи, когда работодатель при приеме на работу отдает предпочтение женщине исключительно из опасения быть обвиненным в дискриминации по признаку пола. В таких случаях дискриминируемым полом становится мужской. Вряд ли подобная тенденция служит совершенствованию и гармонизации гендерных отношений, а само ее существование можно отнести к издержкам феминизации общества.

Совершенно иная тендерная ситуация характерна для современной России. Существование полоролевых стереотипов и половой дискриминации является пока еще неотъемлемой частью общественного сознания и поведения. Причинами данной ситуации можно назвать исторически сложившуюся низкую оценку роли женщины в

общественной жизни и слабость женских движений, борющихся за реализацию своих прав. В полной мере все сказанное относится к сфере трудовых отношений.

Отметим, что политика формального равенства, провозглашенная в недавнем советском прошлом, скорее ухудшила тендерную ситуацию, поскольку дискриминация по полу продолжала существовать, но в скрытой форме. Таким образом, женщины не могли каким-либо образом выступать против дискриминации, поскольку формально равные права с мужчинами были гарантированы им государством.

Изменения, произошедшие в ходе проведения реформ, позволили, наконец, оценить истинное положение вещей. Существовавшие в течение десятилетий в скрытой форме факты тендерной дискриминации стали очевидными, а проявления их носят разнообразный характер. Сложившаяся в последние годы ситуация позволяет сделать вывод о том, что «женский вопрос» в современной России относится к числу наиболее острых. Отсюда ясна причина устойчивого интереса исследователей к изучению проявлений тендерной дискриминации в различных сферах общественной жизни.

Теоретические подходы, к объяснению гендерного неравенства в сфере труда и занятости

Проблема половой дискриминации и сегрегации¹ в сфере труда неоднократно находила отражение в теоретических исследованиях классиков обществознания. От-

¹ Дискриминация (от лат. *discriminatio* - различение) - необоснованное лишение или ограничение прав и свобод представителей определенных категорий населения. Сегрегация (от лат. *segregatio* - отделение) - вид дискриминации, выражающийся в повсеместном отделении некоторых категорий населения от всех остальных. (См.: Тадевосян ЭЗ. Словарь-справочник по социологии и политологии. С. 70, 210.)

метим, что для современной западной индустриальной социологии и социологии труда характерно обращение к концептуальным объяснениям тендерной дискриминации, заимствованным из экономической теории (подробно см.: [52; 90, с. 463-479]).

Хронологически первой концепцией, объяснявшей причины тендерного неравенства, стала марксистская теория. Ф. Энгельс в работе «Происхождение семьи, частной собственности и государства» изложил точку зрения марксистов на неравенство полов в сфере экономики. Он полагал, что социальное подчинение женщин возникло одновременно с появлением частной собственности. Власть мужчины в семье имела экономическую подоплеку. С одной стороны, женщина была полностью экономически зависима от мужчины, который являлся единственным добытчиком средств существования для семьи. С другой - абсолютная экономическая зависимость женщины давала мужчине право и возможность отстранять женщину от управления капиталом. Следовательно, женщина была лишена реальной власти по экономическим причинам.

Данное предположение позволило Энгельсу сделать вывод о том, что единственно возможным способом разрушения неравенства полов является включение женщины в общественное производство. Тем самым будет ликвидирована объективная основа дискриминации женщин. Поскольку частная собственность и экономическая зависимость женщины от мужчины являются неотъемлемыми чертами капиталистического общества, неравенство между полами перестанет существовать только после исчезновения капиталистического способа производства. Осознание этого факта женщинами должно способствовать включению их в борьбу за разрушение господства капитализма. В наиболее примитивном понимании рассматриваемая теория приводит к утверждению о том, что неравенство между мужчиной и женщиной в сфере производственных отношений порождено капитализмом и с его уничтожением оно будет ликвидировано.

Марксистский подход, появившийся в XIX в., продемонстрировал в ходе развития исторического процесса определенную несостоятельность. В частности, переход женщины из сферы домашнего труда в сферу общественного производства и уменьшение ее экономической зависимости от мужчины лишь снизили остроту проблемы неравенства, но полностью не решили. Проявления дискриминации не только сохранились в семейной жизни (например, двойная занятость женщин), но и переместились в общественное производство.

Одно из наиболее распространенных современных объяснений существования тендерной дискриминации и сегрегации основано на концепции человеческого капитала. В рамках указанной концепции данный вопрос был рассмотрен Г. Беккером. Согласно основным положениям концепции, работодатель, нанимая работников, оценивает уровень их человеческого капитала, который накапливается каждым работником в форме образования, квалификации и трудового опыта. Претендент на рабочее место, обладающий наименьшим капиталом, является менее конкурентоспособным и при найме на работу предпочтение отдают другим претендентам. Если же потенциальный работник с невысоким уровнем накопленного человеческого капитала все же принимается на работу, то на условиях более низкой заработной платы.

Действие данной концепции по отношению к женщинам выражается в двух аспектах. Во-первых, накопление человеческого капитала индивидом происходит в тех видах деятельности, которыми он преимущественно занят. Для женщин таким видом труда является домашний, которым они занимаются на протяжении всей жизни больше мужчин, а в некоторые периоды (например, в периоды ухода за малолетними детьми) - исключительно им. В то же время мужчины накапливают свой человеческий капитал только в сфере общественного производства. Соответственно, для семьи экономически выгодней занятость женщины в домашнем

хозяйстве, поскольку, даже выйдя на рынок труда, она не сможет получить высокооплачиваемую работу — ее человеческий капитал специализирован на домашних видах деятельности.

Во-вторых, получило распространение представление о том, что женщины обладают меньшим объемом человеческого капитала, накопленного в сфере общественного производства, по сравнению с мужчинами, поскольку большинство из женщин временно оставляют работу в связи с рождением ребенка, соответственно, период накопления их человеческого капитала короче, чем у мужчин.

Концепция человеческого капитала, таким образом, объясняет тендерную сегрегацию в сфере труда традиционным распределением обязанностей в семье между мужчинами и женщинами, а также необходимостью для женщины выполнять биологически предопределенную репродуктивную функцию. По этим причинам накопленный человеческий капитал женщины не может быть больше мужского, следовательно, тендерная дискриминация в сфере труда абсолютно неизбежна, и заработная плата женщины при прочих равных условиях (уровень образования, стаж работы) всегда будет меньше, чем у мужчины. Кроме того, данная концепция объясняет профессиональную (горизонтальную) сегрегацию, т.е. отвечает на вопрос, почему в сфере общественного производства многие профессиональные группы представлены исключительно женщинами. Анализ показывает, что содержание указанных видов профессиональной деятельности во многом совпадает с выполняемыми женщиной видами домашней работы: уход за детьми и их воспитание (учитель, воспитатель детского сада, медсестра), ведение домашнего хозяйства (прачка, швея, уборщица, посудомойка) и т.д.

Концепция человеческого капитала, определяя общие причины тендерной дискриминации и сегрегации, далеко не всегда в состоянии объяснить наличие таковой в конкретных ситуациях. Особенно это касается слу-

чаев должностной (вертикальной) дискриминации. Так, в реальной жизни нередки ситуации, когда мужчины и женщины, имея вначале равные профессиональные и должностные позиции и затрачивая в дальнейшем одинаковые усилия по накоплению своего человеческого капитала, при карьерном продвижении оказываются в неравном положении, даже если женщина не оставляет работу по причине рождения ребенка. Другой распространенной ситуацией является та, что женщина, временно прекратившая работу в период ухода за ребенком, при возвращении зачастую оказывается отброшенной далеко назад с точки зрения профессионально-должностной позиции, и ей нужно предпринять немало усилий, чтобы наверстать упущенное время. При этом ее человеческий капитал, накопленный до ухода с работы, вообще может не приниматься в расчет работодателем.

Другой теорией, внесшей свой вклад в изучение гендерных аспектов занятости, стала концепция сегментации и двойственного рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре (см. § 2.3). Напомним, что согласно данной концепции рынок труда поделен на два сегмента - первичный и вторичный (в соответствии с иной терминологией - на «ядро» и «периферию»). Первичный сегмент представлен хорошо оплачиваемыми престижными профессиями с высоким статусом и возможностями трудовой карьеры. В состав вторичного сегмента входят низкооплачиваемые работы с плохими условиями труда и небольшими шансами на профессиональное продвижение.

Двойственный рынок труда, по мнению авторов концепции, характеризуется следующими особенностями:

1) выделенные сегменты обладают определенной автономностью, и перемещение работников между ними весьма затруднено;

2) отдельные социальные группы, к числу которых наряду с молодежью, мигрантами, некоторыми этническими группами относятся и женщины, изначально могут претендовать на рабочие места, ограниченные вторичным сегментом рынка.

Основной причиной того, что занятость представитель отдельных социальных групп ограничена вторичным рынком, авторы концепции считают дифференциацию экономических издержек работодателя по отношению к рабочим местам первичного и вторичного сегментов. Так, высокая заработная плата на рабочих местах, входящих в первичный сегмент, вынуждает работодателя подбирать на эти рабочие места персонал, взаимоотношения с которым будут носить продолжительный характер. В этом плане женщины рассматриваются как ненадежные работники, поскольку их занятость в любой момент может быть прервана рождением ребенка. Указанная причина объясняет, почему занятость женщин преимущественно ограничена вторичным сегментом. В то же время подобное объяснение совершенно непригодно для определения причин дискриминации представителей этнических групп.

Отметим, что ни одна из приведенных выше экономических концепций не объясняет в полной мере причины неравенства мужчин и женщин в сфере производства. Рассмотрение данной проблемы через призму экономических закономерностей обязательно должно быть дополнено социологическим подходом, который основан на выделении поведенческих аспектов. Очевидно, что наряду с факторами экономической целесообразности, огромную роль в существовании тендерного неравенства играют поведенческие стереотипы, регулирующие взаимоотношения полов. С этим согласны и представительницы современных феминистских движений, которые считают важнейшей причиной гендерной дискриминации в сфере труда и занятости наличие предубеждений работодателей, большинство которых являются мужчинами, в отношении женщин. А в основе таких предубеждений находятся труднопреодолимые поведенческие стереотипы.

Основные проявления гендерной дискриминации

Говоря о гендерном неравенстве в сфере общественного производства, отметим, что его проявления одинаковы как для индустриально развитых стран Запада, так и для современной России. Подчеркнем лишь, что все конкретные проявления половой дискриминации в западных странах встречаются реже и имеют более скрытую форму, чем в нашей стране, но то, что они существуют, сомнению не подлежит.

Основными областями распространения тендерного неравенства являются:

- 1) сфера занятости (процесс найма и увольнения, формы занятости, продвижение по должностной лестнице);
- 2) оплата труда;
- 3) сексуальные притеснения на рабочем месте.

Современная политика занятости носит откровенно дискриминационный характер, проявления которого весьма разнообразны. Так, в процессе приема на работу при прочих равных условиях предпочтение будет отдано мужчине. В этом случае совершенно неважно, какая причина отказа высказывается женщине-претенденту на вакантное место. Особенно трудно конкурировать с мужчинами женщине фертильного (детородного) возраста, поскольку работодатель изначально допускает возможность ее временного ухода с работы, связанного с рождением ребенка, что для него с экономической точки зрения нецелесообразно.

В последние годы дискриминация женщин в области найма чаще всего начинается уже с момента обнародования работодателем требований к полу претендента на данную вакансию. Работодатель, как правило, не общается с претендентами другого пола, поэтому до рассмотрения их профессиональных качеств дело не доходит [37]. Другой часто встречающейся дискриминационной процедурой, особенно характерной для частных предприятий, является требование к женщине, прини-

маемой на работу, выполнять определенные неформальные обязательства, например, не планировать рождение детей, не выходить замуж и т.д. При невыполнении этих требований женщина может быть уволена с работы.

Процедура увольнений в целом также носит дискриминационный характер, особенно в тех случаях, когда речь идет о массовом сокращении работников. При этом формальные принципы отбора сокращаемого персонала являются справедливыми: в первую очередь увольняются частично занятые, менее квалифицированные работники, а также те, кто устраивался на работу позже всех. При ближайшем рассмотрении становится понятно, что по всем признакам значительная доля увольняемых - женщины. Среди занятых на условиях неполного рабочего дня или недели женщины всегда составляли подавляющее большинство, поскольку для них, в силу необходимости совмещать работу на производстве и труд по обслуживанию домашнего хозяйства, данный график работы наиболее приемлем. В категории работников малоквалифицированного труда также высока доля женщин.

Что касается реализации принципа «первым увольняют того, кто пришел последним», то он только на первый взгляд кажется лишенным дискриминационного характера в отношении женщин. Главными кандидатами на увольнение в соответствии с названным принципом становятся молодые женщины, которые выходят на работу после перерыва, связанного с рождением ребенка, как правило, на рабочие места, характеризующиеся более низким уровнем квалификации, чем те, с которых они уходили в декретный отпуск. Подобная система отбора кандидатов на увольнение является косвенно дискриминирующей по тендерному признаку.

Таким образом, высокий уровень занятости женщин на периферийных рабочих местах (с низкими квалификационными характеристиками, в режимах неполного рабочего времени) приводит к тому, что в случае необ-

ходимости сокращения персонала большинство уволенных составляют женщины. Подобная тендерная практика полностью получила свое подтверждение в период проведения рыночных реформ: в 1990-е годы в условиях спада производства и активных структурных изменений сокращение занятых женщин шло в 2 раза быстрее, чем занятых мужчин [82, с. 86].

Безработица как оборотная сторона занятости также имеет определенные гендерные характеристики. Если говорить о структуре безработицы по полу, то на сегодняшний день значительного преобладания женщин в числе безработных не наблюдается. Более того, доля безработных мужчин в численности экономически активного населения несколько выше, чем женщин¹: в 2002 г. она составила среди мужчин 9,1%, а среди женщин - 8,3%. Однако данные о численности безработных могут охарактеризовать лишь количественные параметры данного явления. Качественный анализ тендерных аспектов стратегий занятости и современной безработицы дает возможность сделать определенные выводы:

1. Женщины на рынке труда менее мобильны, чем мужчины, что иллюстрируется следующими данными: в 2002 г. среди безработных мужчин оставили прежнее место работы, уволившись по собственному желанию, 25,6% от их общего числа, а среди женщин - 20,1%². Данная тенденция сохраняется уже не первый год. Это свидетельствует о том, что женщины в большей степени держатся за свое рабочее место. В значительной степени такая ситуация объясняется тем, что в условиях экономических трудностей работающие женщины, ощущая ответственность за семью и детей, первостепенное значение придают стабильности заработка и опасаются его лишиться [3, с. 66].

2. Современная российская домохозяйка - это вынужденный статус, а не свободный выбор женщины.

¹ Российский статистический ежегодник. 2003. С. 130.

² Там же. С. 143.

По данным многих исследований, более половины домохозяйек по своему экономическому поведению не отличаются от тех, кто считает себя безработным, а ушли они в сферу домашней занятости только по причине того, что отчаялись найти работу в сфере общественно-производства [82, с. 88].

3. Для женщин характерны негативное восприятие собственных шансов на рынке труда и в связи с этим высокая психологическая готовность браться за малопрестижную и плохо оплачиваемую работу. В отличие от мужчин они с меньшей вероятностью устанавливают себе пределы в профессиональном статусе и заработной плате, ниже которых они не готовы опускаться. Подобная психологическая готовность женщины к нисходящей трудовой мобильности во многом облегчается тем, что они считают естественным свой низкий статус на рынке труда [3, с. 67].

Сформировавшаяся политика оплаты труда также реализуется не в интересах женщин. К общеизвестным относится тот факт, что в нашей стране размер средней заработной платы, получаемой женщинами, примерно на треть ниже заработной платы мужчин. Связано это как с вертикальной, так и с горизонтальной профессиональной и квалификационно-должностной сегрегацией женщин.

Проявления явной дискриминации по полу в отношении уровня заработной платы на внутрифирменном уровне практически не встречаются. Различия в заработках мужчин и женщин в основном объясняются сложившейся практикой должностного продвижения, в соответствии с которой мужчины чаще занимают руководящие должности, чем женщины. Поэтому нередко встречается ситуация, когда женщина, имея одинаковый с мужчиной уровень образования и квалификации, получает меньшую заработную плату только потому, что ее положение на квалификационной лестнице формально оказывается более низким. Таким образом, вертикальная сегрегация по полу оказывает значительное

влияние на дискриминацию женщин в области оплаты их труда.

Однако в большей степени на уровень оплаты труда оказывает влияние отраслевой фактор, или горизонтальная отраслевая сегрегация. Еще в советский период сложилась определенная тендерная практика, согласно которой наиболее высокооплачиваемым был труд в отраслях с преимущественно мужской занятостью. Подобная ситуация сохраняется и сегодня. По данным 2002 г. к отраслям с ярко выраженной женской занятостью относятся: здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение (81 % от общего числа занятых составляют женщины); образование (81 %); финансы, кредит и страхование (72 %); культура и искусство (70 %); оптовая и розничная торговля, общественное питание (62 %); связь (61 %) ¹. В промышленности женщины также в большей степени задействованы в тех отраслях (легкой, пищевой), в которых уровень оплаты труда всегда был ниже.

В последнее десятилетие возникает новая тенденция, характеризующая тендерную структуру занятости по отраслям. При повышении уровня заработной платы в секторах экономики или на конкретных рабочих местах, считавшихся ранее традиционно женскими, происходит постепенная их замена мужчинами. По сравнению с 1990 г. доля женщин, занятых в торговле и общественном питании, снизилась с 80 до 62 %, в отраслях управления - с 67 до 44 %, а в финансово-кредитном и страховом секторе, считающемся ныне особо доходным, доля занятых женщин сократилась с 90 до 72 %. При этом удельный вес женщин, работающих в сфере здравоохранения, снизился крайне незначительно (всего на 2 %), а в образовании даже увеличился ².

Наконец, к весьма распространенным проявлениям гендерной дискриминации относятся сексуальные при-

¹ Российский статистический ежегодник. 2003. С. 137.

² Там же.

теснения на рабочем месте. Понятие «сексуальное притеснение» впервые было использовано идеологами феминизма в середине 1970-х годов для обозначения явления, широко распространенного в сфере производства. Сущность данного явления проявлялась в том, что женщины, включаясь в производственную жизнь, испытывали определенные унижения мужчинами, связанные с нежелательным вниманием сексуального характера. В современной российской терминологии это явление обозначают как «сексуальные домогательства».

В странах Запада проблема сексуальных притеснений на рабочем месте в свое время стала объектом серьезного научного анализа, а необходимость ее решения - одним из поводов для активизации усилий феминистского движения. В результате количество случаев сексуальных притеснений к настоящему времени уменьшилось, а острота данной проблемы значительно снизилась. Произошло это не в последнюю очередь под влиянием ряда судебных разбирательств, инициированных женщинами, ставшими жертвами сексуальных домогательств на работе, причем материалы судебных процессов получили широкую общественную огласку. В результате в западных странах отношения полов на производстве стали более официальными и рафинированными, лишенными сексуальной окраски.

В нашей стране многие годы данная проблема просто не могла стать предметом изучения, хотя отрицать ее наличие невозможно. В России на сегодняшний день! существуют лишь единичные исследования, которые! пока не позволяют получить целостную картину указанного явления. Кроме того, сама проблема сексуальных притеснений носит скрытый (латентный) характер, о ней не принято говорить вслух, что затрудняет получение исследователями достоверной информации. Тем не менее, имеющиеся результаты уже позволяют говорить о том, что сексуальные притеснения в сфере производства распространены в значительной степени, а формы их проявления более откровенны, чем в за-

падных странах, что обусловлено соответствующими социокультурными традициями.

Независимое поведение феминисток в странах Запада привело к тому, что за сексуальное притеснение может быть принят невинный комплимент руководителя или попытка коллеги-мужчины помочь женщине выполнить тяжелую физическую работу. Такого типа взаимоотношения не соответствуют российской производственной традиции, которая вполне позволяет руководителю-мужчине обращать внимание на женщин-подчиненных. К сексуальным же притеснениям относят более грубые формы взаимоотношений полов, унижающие и оскорбляющие женщину, которые в большей степени могут характеризоваться как сексуальные домогательства. Таким образом, проблема сексуальных притеснений, несомненно, должна рассматриваться в социокультурном контексте.

Проводимые в нашей стране исследования также выявили тот факт, что степень распространения случаев сексуального домогательства прямо зависит от сферы занятости женщин. На крупных предприятиях бывшей государственной формы собственности традиционно сложились более сдержанные отношения полов, а случаи явных сексуальных притеснений единичны. Большинство же случаев открытой сексуальной дискриминации приходится на сферу частных предприятий, при этом чаще всего объектами сексуального домогательства становятся женщины, занимающие подчиненное положение в организации либо работающие на условиях неформального найма. Последняя из названных групп относится к самым незащищенным на рынке труда, в том числе и в плане сексуальных притеснений [82, с. 91]. При этом речь идет не о тех женщинах, которые заняты в сфере оказания интимных услуг, а о неформально занятых в торговле и сфере бытового обслуживания, количество которых стабильно велико.

Проводимые социологами в странах Запада многочисленные исследования позволили сделать фундаментальный вывод о том, что наличие сексуальных при-

теснений на производстве объясняется не примитивной распущенностью мужчин, а рассматривается ими как один из способов реализации власти. Взаимоотношения на рабочем месте являются просто копией взаимоотношений между мужчинами и женщинами в повседневной жизни. Поскольку власть мужчин распространена и вне производства - в государстве, в политике, в семейной жизни, нет ничего удивительного в том, что отношения, существующие между полами в обществе, вторгаются в сферу труда. Поэтому сексуальные притеснения на рабочем месте необходимо рассматривать как частный случай проявления власти мужчин во всех сферах общественной жизни.

Власть мужчин на производстве выражается, прежде всего, в том, что большинство руководящих должностей занято ими. Однако даже расширившееся в последние десятилетия вхождение женщин в сферу управления, как в западных странах, так и в России, не означает, что мужчины сдают свои позиции. Чаще всего женщины занимают в структуре управления второстепенные должности, не дающие реальной власти, поскольку процесс принятия решений сосредоточен на высшем уровне управления. В конечном счете, численное преобладание мужчин во властных структурах приводит к принятию решений в интересах самих же мужчин, что создает основу для дискриминации по полу.

В этом одна из причин бурного развития в последние годы такого социально-экономического явления, как женское предпринимательство. Уход женщин из сферы наемного труда в управление частным бизнесом можно рассматривать как способ избавления от мужской экономической власти и разрушения сложившихся полоролевых стереотипов, в рамках которых интеллектуальные и организаторские способности женщины оценивались очень низко, а само ее существование целиком зависело от мужчины.

Формирование социального слоя женщин-предпринимателей характерно для всех индустриально развитых

стран, однако в России этот процесс в последние годы приобрел лавинообразный характер. С одной стороны, это объясняется экономическими причинами — многие женщины в условиях кризиса формальной занятости были вынуждены взять на себя заботу о благосостоянии семьи. С другой стороны, именно в нашей стране действие полоролевых поведенческих стереотипов проявляется наиболее очевидно, поэтому для их разрушения необходимы более значительные усилия, предпринимаемые со стороны женщин, чем в тех странах, где активные действия феминисток в свое время привели к признанию равных прав и возможностей мужчин и женщин.

Женское предпринимательство в России по темпам роста в последние годы превышает мужское в 1,3-1,5 раза. По оценкам экспертов, данная тенденция сохранится в ближайшие 3-5 лет, и это приведет к тому, что около трети фирм будут возглавлять женщины. Отличительной чертой женского предпринимательства является то, что по сравнению с мужчинами женщины имеют более низкие стартовые условия для открытия собственного дела. Данное обстоятельство заставляет их действовать более активно и занимать имеющиеся низкоконкурентные ниши [85, с. 102]. Об этом свидетельствуют сферы распространения женского предпринимательства - легкая промышленность, бытовое обслуживание, общественное питание, розничная торговля, образование, здравоохранение, т.е. отрасли, традиционно считающиеся женскими.

В ходе опросов женщин-предпринимателей социологи пытались ответить на следующий вопрос: чем отличается женский подход к управлению от мужского и существуют ли какие-либо различия между ними вообще. В результате исследований было выяснено, что в процессе реализации управленческой деятельности объективно проявляются некоторые специфические черты, присущие женскому поведению, которые ограничивают эффективность управления фирмой. К ним относятся мягкость характера, трудность применения санкций за

ошибки, эмоциональность, отсутствие здорового авантюризма. В то же время, определяя специфически женские ограничения, женщины-предприниматели считают, что некоторые ограничения реализации эффективного управления свойственны менеджерам вообще, независимо от их пола [85, с. 102]. С этой точки зрения можно считать очередным стереотипом сложившееся мнение о том, что существует специфически мужской и женский стиль управления. Скорее, стиль управления в большей степени зависит от личных и профессиональных качеств менеджера и предпринимателя, а не от его пола.

Несмотря на некоторые обнадеживающие тенденции, складывающиеся в последние годы в области участия женщин в общественном производстве в нашей стране, оптимистические выводы пока делать рано. Проблемы тендерной дискриминации весьма многообразны и сложны для решения, прежде всего потому, что общество (преимущественно мужское) не готово еще воспринимать женщину как полноценного работника. Даже провозглашенная на западных предприятиях политика равных возможностей, ставшая одним из важнейших результатов феминистского движения, реализуется не без проблем, а все достижения в этой области являются результатом последовательных действий самих женщин, отстаивающих свои права в сфере труда. Поэтому, по всей видимости, в обозримом будущем дискриминация на производстве по тендерному признаку сохранится в качестве неотъемлемой части трудовых отношений.

3.4. Формальные и неформальные нормы и отношения в сфере труда

Помимо системы формальных отношений, существующих в рамках деятельности трудовых организаций и закрепленных в должностных инструкциях, приказах, распоряжениях, правилах, на любом производстве незримо присутствуют неформальные отношения,

т.е. реальные отношения в виде неписаных правил, регулирующих взаимодействия людей. Эти правила и традиционные нормы поведения выполняют роль, регуляторов трудовых отношений и представляют собой такую же неотъемлемую часть жизнедеятельности трудовой организации, как и формальные нормы. Кроме того, к неформальным отношениям относят невыполнение тех или иных документально утвержденных правил и норм [2, с. 12].

Одной из главных причин существования и: широкого распространения неформальных отношений является то обстоятельство, что система формальных норм и правил не в состоянии учесть всего многообразия реальных жизненных ситуаций. Поэтому неформальные отношения дополняют собой формальные, компенсируя недостатки последних, а иногда и полностью их заменяют.

Роль неформальных отношений, как на производстве, так и в повседневной жизни нельзя преувеличить, поскольку каждый индивид постоянно ощущает их влияние. Степень распространения подобного рода отношений зависит от многих причин, однако не вызывает сомнения тот факт, что они присутствуют в любой трудовой организации независимо от формы собственности, отраслевой принадлежности и месторасположения предприятия. Если же говорить о российских трудовых организациях, то степень распространения в них неформальных отношений гораздо выше, чем в западных. Так сложилось исторически, что деятельность российских работников была в высочайшей степени регламентирована, и это в свою очередь приводило к поискам неформальных путей урегулирования различных вопросов в сфере труда.

Вместе с тем неформальные отношения на производстве стали объектом исследования социологии труда только в период проведения рыночных реформ, и причина этого неоднократно называлась в предыдущих разделах работы - идеологическое неприятие самой возможности существования каких-либо поведенческих отклонений в

рамках трудовых отношений. Случаи нарушения формальных норм и правил рассматривались как единичные, считались следствием моральных и психологических недостатков отдельных рабочих и управленцев и подлежали искоренению как образцы антисоциального поведения. В основном анализ неформальных отношений сводился к изучению мотивационных аспектов труда, факторов нарушения трудовой дисциплины.

В западной индустриальной социологии и социологии труда неформальные отношения исследуются достаточно давно и в различных аспектах. При этом особый интерес у зарубежных социологов всегда вызывала обстановка на российских предприятиях, поскольку система неформальных отношений в их рамках была, несомненно, более содержательной и разнообразной, однако возможность изучения данного вопроса появилась только в период проведения в нашей стране рыночных реформ.

В настоящем разделе мы рассмотрим, что понимается под неформальными отношениями в сфере труда, а также каковы способы и особенности их существования в современных российских условиях.

Неформальная экономика и неформальные отношения в сфере труда: содержание понятий и их соотношение

Одним из явлений экономической действительности, масштабы которого резко возросли в период проведения рыночных реформ, стала неформальная экономика. Определение содержания данного явления в контексте рассматриваемого вопроса обусловлено очевидной генетической связью неформальной экономики и неформальных отношений в сфере труда, однако характер существующей взаимосвязи необходимо выяснить.

Существует огромное количество определений неформальной экономики, как в зарубежной, так и в российской научной литературе. Кроме того, рассматриваемый

термин имеет много синонимов. К ним относятся, например, «теневая», «неофициальная», «нелегальная», «вторая», «серая» экономика и т.д. Тем не менее, главной сущностной чертой неформальной экономики является то, что она существует «вне государства», а в рамках одного из наиболее часто упоминаемых зарубежных определений неформальная экономика рассматривается как деятельность, направленная на получение дохода и не контролируемая государством [63, с. 49].

Неформальная экономика в той или иной мере присутствует в любой стране мира, но в России степень распространения данного явления оказалась весьма значительна. Точно оценить масштабы существования неформальной экономики не представляется возможным (впрочем, абсолютно достоверных методик оценки данного явления не существует вообще). Однако существующие экспертные оценки стоимости произведенных в рамках неформальной экономики продукции и услуг в 1900-е годы в России варьируют от 20 до 50% ВВП. Данный показатель значительно выше, чем в индустриально развитых странах, где он составляет 5-15% ВВП [76, с. 67].

Высокий уровень занятости и значительный объем производства продукции и услуг в сфере неформальной экономики являются характерными чертами всех государств с переходной экономикой. Неформальные правила взаимодействия в экономической сфере, характерные для переходных обществ, заполняют собой пустоты, возникшие в результате слома прежних социальных отношений, и представляют собой важные механизмы адаптации к новым условиям жизнедеятельности [63, с. 55-56]. Сказанное в полной мере подтверждается опытом современной России. Поэтому высокий уровень распространенности неформальных отношений в экономической сфере в целом и в сфере трудовых отношений, в частности, можно считать вполне нормальным.

В то же время очевидно, что причины столь масштабного распространения неформальной экономики в

России кроются не только в особенностях, присущих переходному этапу. Засилье неформальных отношений во всех сферах жизни являлось неотъемлемой социокультурной чертой российского общества во все времена. Еще в работах российских обществоведов и историков начала XX в., посвященных описанию трудовой жизни и быта промышленных рабочих, нашел свое отражение и подтверждение тот факт, что неформальные способы взаимодействия буквально пронизывали все стороны трудовых отношений - подбор работников и их наем, распределение работ, оплата труда и т.д. [75, с. 744-779].

Что же касается недавних советских времен, то при кажущейся высокой степени формализации общественной жизни неформальные отношения в этот период составляли ее важнейшую и неотъемлемую часть. Спектр их проявления в экономической сфере был чрезвычайно широк — от существования нелегальных «теневых» производств, породивших целую систему неформальных взаимоотношений занятых в них индивидов, до повсеместно распространенного мелкого воровства на рабочих местах, включенных в сферу формальной экономики. При этом характерной чертой неформальных экономических отношений являлась прямая зависимость экономических возможностей индивида от его формального положения в обществе и административного статуса. В условиях отсутствия рыночной экономики и частной собственности единственной возможностью реального улучшения благосостояния становилось повышение статуса, поскольку более высокая должность автоматически означала увеличение возможностей использования государственных ресурсов в личных целях и участие в системе неформальных личных связей на более высоком уровне иерархии [63, с. 54-55].

Несмотря на негативные проявления неформальных экономических отношений, их существование оказалось необходимым условием функционирования экономики советского периода. По образному выражению Т. Ша-

нина, «советская экономическая система вообще не смогла бы работать без этой «смазки». Чрезмерная централизация, бюрократические несуразности, сложности распределения и обмена, ограниченные услуги и упадок ремесленничества, дефициты и недостаточно развитые кредитные отношения преодолевались через широкий спектр персонализированных отношений... Работа крупных индустриальных и сельскохозяйственных комплексов обеспечивалась обширными сетями «толкачей», бартером и взятками. Личные контакты и «блат» обеспечивали снабжение дефицитными продуктами и услугами, часто порождая многогранные рынки обмена привилегиями» [86, с. 30].

Анализ способов проявления неформальных экономических отношений в советский период позволил многим исследователям сделать вывод о том, что неформальная и формальная экономики не являлись автономными, изолированными друг от друга сферами. Напротив, между ними существовала неразрывная связь. С одной стороны, формальная экономика составляла материальную основу функционирования неформальной экономики, которая для получения выгоды активно пользовалась разнообразными ресурсами легальной экономики. С другой стороны, неформальные отношения пронизывали все сферы деятельности, существовавшие в рамках формальной экономики, компенсируя в определенной степени ее несовершенства и недостатки.

Сказанное определяет соотношение неформальной экономики и неформальных отношений в сфере труда. Очевидно, что само существование неформальной экономики создает среду распространения и действия неформальных трудовых отношений. В то же время сфера действия неформальных отношений не ограничивается рамками неформальной экономики. В равной степени они присутствуют в формальной экономической среде. Отличие лишь в том, что для неформальной экономики, деятельность которой не регулируется правовыми нор-

мами, неформальные отношения по определению являются единственно возможным способом взаимодействия индивидов. В рамках формальной экономики неформальные нормы и отношения являются дополнительным инструментом, регулирующим трудовую деятельность наряду с формальными правилами и нормами.

Поскольку даже в период существования советского государства, пытавшегося тотально контролировать все сферы общественной жизни, неформальные экономические отношения оказались весьма распространены, можно было ожидать, что в период проведения широкомасштабных реформ проявления неформальной экономики станут более масштабными и разнообразными. Экономическая практика переходного периода в полной мере оправдала эти ожидания. Более того, как уже отмечалось, рост неформальной экономики является характерной чертой переходного периода в любой стране мира. Однако в нашей стране масштабная замена формальных экономических отношений неформальными в последнее десятилетие объясняется не только общемировыми закономерностями и социокультурными поведенческими особенностями, но и объективно сложившимися экономическими обстоятельствами.

Главной причиной широкого развертывания неформальных экономических практик стал небывалый упадок формальной (государственной) экономики. Данная ситуация для большинства населения обусловила необходимость поиска новых способов выживания, находящихся за границами формальной экономики (самообеспечение продуктами питания, бартерные отношения, активизация родственных и дружеских связей для получения материальной поддержки) [86, с. 30]. Общие принятые в период экономического кризиса стратегии выживания носили вынужденный и, по мнению многих исследователей, временный характер. Как ожидалось, с преодолением трудностей, возникших в период проведения реформ, сфера распространения неформальных экономических отношений будет сужаться.

В дальнейшем, несмотря на постепенное улучшение экономической ситуации и некоторую стабилизацию в сфере экономики, стало очевидно, что выход из кризиса сопровождается возникновением новых негативных явлений, отражающих специфику экономических отношений переходного периода в нашей стране. Формирование частной собственности и рыночных способов взаимодействия происходит в условиях крайней слабости государственной власти и несовершенства правовой базы проведения реформ. В результате деятельность многих приватизированных и частных предприятий оказалась нацелена не на создание экономических предпосылок для функционирования цивилизованного рынка, а на укрепление власти и повышение уровня благосостояния новых собственников в ущерб наемным работникам.

В таких условиях расширение масштабов неформальной экономики и неформальных трудовых отношений и их укоренение в общественной жизни стало неизбежным. Для частных собственников уход в сферу неформальной экономики обусловлен слабостью правового контроля со стороны государства и значительно расширяет возможности собственного обогащения за счет невыплаченных налогов и ущемления социальных прав наемных работников. Для значительной части экономически активного населения вовлеченность в неформальные экономические отношения (теперь уже не только на межличностном уровне, но и с работодателями) означает возможность обеспечения приемлемых жизненных стандартов.

Несмотря на то, что неформальные экономические и трудовые отношения закрепились в качестве неотъемлемой и значимой части современной российской действительности, в обществе постепенно формируется осознание негативных последствий столь высокого уровня неформализации экономики [63, с. 58]. И речь в этом случае идет не только о существовании таких маргинальных элементов неформальной экономики, как ее кри-

минальная составляющая, распространение которой представляет прямую угрозу нормальному функционированию общества. Все большее количество людей начинает понимать необходимость укрепления правовых основ рядовых повседневных взаимоотношений между работодателями и работниками, а общественное мнение постепенно склоняется в пользу формирования экономики, деятельность которой базируется на требованиях закона и правилах цивилизованного рынка.

Наряду с постепенным улучшением экономической ситуации и укреплением правового фундамента деятельности общества данное обстоятельство должно сыграть важную роль в постепенном сокращении масштабов неформальной экономики. В то же время глубокая укорененность неформальных экономических отношений, прежде всего, в общественном сознании не позволяет надеяться на то, что положительные изменения произойдут в обозримом будущем, поэтому изучение неформальных норм и отношений в сфере экономики продолжает оставаться актуальным для социологической науки.

Области распространения неформальных отношений в сфере труда и занятости

Система неформальных отношений буквально пронизывает сферу трудовой деятельности в целом. В то же время проявления таких отношений весьма разнообразны, и зависит это от того, в каких конкретных областях трудовой жизни они получили свое распространение. К числу основных областей существования неформальных трудовых практик относятся:

- 1) подбор, найм и увольнение работников;
- 2) оплата труда;
- 3) обеспечение организации и необходимых условий труда;
- 4) соблюдение социальных прав и гарантий в сфере труда.

Дальнейшее рассмотрение указанных областей распространения неформальных трудовых отношений требует некоторых общих пояснений. Во-первых, в реальной трудовой практике они не изолированы друг от друга, а проявляются во взаимосвязи, поэтому четко разделить их не всегда представляется возможным. Во-вторых, степень распространения неформальных трудовых отношений и формы их проявления различны на крупных предприятиях, бывших ранее государственными, и в новых частных структурах (об этом уже упоминалось в § 3.1). Поэтому дальнейший анализ будет постоянно требовать уточнения того, для каких производственных структур и трудовых организаций характерны данные проявления неформальных норм. Наконец, в-третьих, глубокое укоренение неформальных трудовых практик оказывает влияние на реализацию формальных трудовых отношений, определяя существование в их рамках элементов неформальности.

Говоря о процессе подбора и найма кадров необходимо выделить два важнейших неформальных проявления, которые доминируют в данной области трудовых отношений. Первое связано с существованием неформального найма, второе обусловлено важнейшей ролью в процессе трудоустройства системы личных связей и знакомств.

Под неформальным наймом понимается способ трудоустройства, основанный на устных договоренностях. Подобная процедура найма наиболее часто встречается на небольших частных фирмах, действующих в сфере торговли и бытовых услуг, хотя не исключено использование неформального найма структурами формальной экономики.

Очевидно, что процедура неформального найма означает нестабильное положение работника, отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа, отчисления в пенсионный фонд и др.), несоблюдение прав работника на обеспечение безопасных условий труда. В то же время

проведенные социологические исследования свидетельствуют о том, что и в рамках формального найма в значительной степени присутствуют элементы неформальности (подробно см.: [6]). Состоят они в том, что при более высоком номинальном уровне социальной защищенности трудоустроенных посредством формального найма (заключения контракта) существуют трудности выполнения его условий. Сами же работники либо заранее предупреждены о том, что реальные условия их работы отличаются от контрактных (данная ситуация наиболее характерна для наемных работников в сфере малого и среднего бизнеса), либо убеждаются в этом уже в ходе реализации договорных отношений.

Неформальное и формальное трудоустройство роднит также то обстоятельство, что для них в равной степени важна система личных связей и знакомств. Трудоустройство через родственников, друзей, знакомых, земляков уже давно стало неотъемлемой частью российских трудовых отношений. Еще в XIX в. российские исследователи отмечали, что в дореволюционной России был широко распространен наем новых рабочих на предприятие «семейным образом» [75, с. 751-753].

Практика трудоустройства «по знакомству» оказалась не только очень живучей, но и укрепила свои позиции в последние годы. В современных условиях существования безработицы и необходимости экономического выживания наличие стабильной и хорошо оплачиваемой работы становится большой ценностью, поэтому значимость родственных и дружеских связей для поисков места работы возрастает.

В то же время нельзя не отметить, что перспективы дальнейшего существования укоренившейся практики трудоустройства «по знакомству» в рамках формального и неформального секторов различны. Структуры формальной экономики, независимо от формы их собственности, все шире внедряют подбор работников на конкурсной основе, особенно на должности, составляющие

кадровое «ядро» и требующие высокого уровня квалификации. Связано это с тем, что практика протекционизма при приеме на работу оказалась крайне неэффективной для формирования конкурентоспособных в условиях рынка трудовых организаций. Опыт многих частных предприятий, созданных в последнее десятилетие, это подтвердил. С дальнейшим продвижением по пути формирования эффективных рыночных отношений роль личных связей в процедуре формального трудоустройства должна снижаться при повышении значимости объективной оценки профессиональных качеств работника, хотя полный отказ от протекционизма в процессе трудоустройства невозможен.

Совершенно иным выглядит положение в области неформального найма. Как представляется, наличие личных связей и рекомендаций останется решающим условием для получения работы в неформальном секторе, поскольку в данном случае для работодателя, прежде всего, имеют значение гарантия покладистости и неконфликтности принимаемого им работника, а не его профессиональные качества. Последнее утверждение становится понятным, если вспомнить, что на условиях неформального найма заполняются преимущественно периферийные рабочие места малоквалифицированного труда.

Несмотря на то, что многие занятые как в формальных, так и в неформальных секторах экономики, находят свои рабочие места благодаря протекции, в ходе дальнейшего пребывания работника в трудовой организации влияние данного фактора на его положение ослабевает. В силу вступает действие иных факторов, как объективного, так и субъективного свойства. При этом как для формального, так и для неформального найма большое значение в трудовых отношениях приобретают наряду с профессионально-квалификационными характеристиками наемного работника его уживчивость и покладистость в отношениях с работодателем или руководителем. Что же касается работодателя, то

для работника наиболее значимыми во взаимоотношениях с ним становятся такие его качества, как порядочность и готовность соблюдать оговоренные (письменно или устно) условия найма. Для неформального найма данные характеристики работодателя имеют большее значение, чем для формального трудоустройства. В то же время на практике нарушение работодателем условий письменных (формальных) контрактов встречается так же часто, как и устных (неформальных) договоренностей.

Отметим, что взятые на себя обязательства могут не выполняться не только работодателями, но и работниками - в неформальных трудовых отношениях всегда присутствуют две стороны. Поэтому работодатели, вступая в отношения с наемными работниками, также могут оказаться обманутыми в своих ожиданиях. Например, в ходе социологических исследований формального и неформального способов трудоустройства выяснилось то обстоятельство, что наемные работники (как в случаях формального, так и неформального найма) сами нередко нарушают официально установленные трудовые законы и правила. Они опаздывают, прогуливают, выпускают некачественную продукцию, используют материалы и оборудование в личных целях и т.д. [5, с. 33]. В таких случаях используемые работодателями механизмы, обеспечивающие выполнение работниками своих трудовых обязательств, различны для формально и неформально трудоустроенных. По отношению к формально занятым наиболее часто возникает угроза увольнения как ответ работодателя на нежелание работника добросовестно и в полном объеме выполнять условия контракта. При неформальном трудоустройстве в этих случаях получила широкое распространение практика невыплаты заработной платы до окончания работы [6, с. 8-9].

Справедливости ради отметим, что подобный способ нарушения договоренностей, связанный с оплатой труда (точнее, с его неоплатой) распространяется в услови-

ях неформального найма не только на те случаи, когда работник не выполняет свои обязанности в должной мере. Невыплата заработной платы или выплата ее в неполном объеме в условиях неформального найма обусловлена, прежде всего, неограниченной властью работодателя при отсутствии каких-либо правовых рычагов воздействия на него со стороны наемного работника.

Вообще оплата труда относится к тем областям трудовых отношений, в рамках которых неформальное взаимодействие между работодателями и работниками проявляется в наибольшей степени. Кроме того, это та область распространения неформальных отношений, в которой низкая степень формализации воспринимается работниками особенно негативно, чем во всех остальных, поскольку речь идет об очень важной для них составляющей трудовых отношений - заработной плате.

Проявления неформальных практик в области оплаты труда в условиях формальной и неформальной экономики имеют как отличия, так и некоторые сходные черты. Результаты проводимых социологических исследований отразили тот факт, что работники, нанятые путем устной договоренности, в качестве наиболее часто встречающегося нарушения отметили выплату заработной платы неофициальными способами. В то же время для работников, принятых по контракту, более значимыми проблемами являются задержки заработной платы и несправедливо низкий ее размер [26, с. 10]. Подобная оценка подтверждается статистическими выкладками о размерах накопленной в 1990-е годы задолженности по заработной плате. При этом данная практика, прежде всего, получила распространение на крупных предприятиях, строивших взаимоотношения с работниками на условиях формального найма (см. § 3.1 и 3.2). Также исследователями неоднократно отмечалось, что уровень заработной платы в частном бизнесе, дающем на сегодня «львиную долю» неформального найма, выше, чем в формальном секторе экономики. Поэтому мнение, высказанное респондентами,

имеет под собой реальную экономическую основу. В то же время отметим, что все виды указанных нарушений встречаются как в формальных, так и неформальных структурах, а отличается лишь степень их распространения.

В свою очередь именно фактором более высокой заработной платы в структурах частного бизнеса объясняются многочисленные нарушения в сфере условий труда и обеспечения социальных гарантий. К ним относятся несоблюдение норм безопасности труда и режимов его организации, отказ оплачивать больничный лист или очередной отпуск. Нельзя сказать, что в сфере формальной занятости не встречается недовольство работников данными условиями трудовой деятельности, но высказывают они его в связи с указанными причинами в 1,5-2 раза реже, чем занятые на условиях неформального найма [26, с. 10].

Практика показывает, что проблема условий труда и режима работы особенно актуальна для неформального сектора. Отсутствие официально оформленных условий найма приводит к невозможности контроля за соблюдением норм безопасности и режимов труда как со стороны работника, так и со стороны внешних инспектирующих организаций. Если же по причине несоблюдения норм произойдет случай производственного травматизма, то, скорее всего, он не найдет отражения в официальной статистике, а размер компенсации пострадавшему работнику будет определяться исключительно порядочностью работодателя.

Нельзя сказать, что проблема условий труда и соблюдения норм безопасности в рамках формального найма всегда решается формальными способами. На российских предприятиях еще с советских времен накоплен богатый опыт регулирования данных вопросов неформальными путями. Например, по причине пренебрежения правилами техники безопасности рабочий получил производственную травму. Непосредственный или вышестоящий руководитель может скрыть инцидент для

того, чтобы избежать неприятных последствий. Он окажет содействие рабочему в получении медицинской помощи или ее оплате, проставит в таблице дни вынужденной нетрудоспособности как рабочие дни. Подобная практика получила весьма широкое распространение. Вместе с тем, очевидно, что существующий в отличие от неформального сектора контроль над работодателем заставляет его относиться к проблеме условий труда с большей степенью внимания, чем это принято по отношению к работающим на условиях неформального найма.

Нами подробно рассмотрены далеко не все способы проявления неформальных отношений. К числу лишь упомянутых или вовсе не названных относятся также различные нарушения трудовой дисциплины; использование оборудования и материалов предприятия для личных нужд или изготовления изделий на продажу; получение от клиентов дополнительной оплаты за услуги, не оформленной документально («чаевые»); мелкие хищения; неофициальная внутрифирменная система получения информации и т.д.

Несмотря на то, что неформальные трудовые практики и отношения сегодня занимают как никогда прочное место в системе общественного производства, постепенно формируются новые тенденции, определяющие их содержание и сферы распространения. Выделим из числа складывающихся тенденций наиболее общие.

Прежде всего, масштабное распространение неформальных трудовых отношений в целом обязано невиданному расширению неформальной экономики, которая, в свою очередь, оказывает значительное влияние на нормы и правила, складывающиеся в рамках формальной экономики. Поэтому естественным ограничителем распространения неформальных трудовых практик может явиться только укрепление правовых основ экономической деятельности и формирование цивилизованных отношений в сфере экономики.

Другой общей тенденцией, отмечаемой исследователями, стало ослабление роли неформальных отноше-

ний в рамках формальной экономики, а именно - в некоторых традиционных сферах их распространения, существовавших ранее. Например, в условиях снижения объемов производства и необходимости уменьшения численности работающих администрации предприятий получили возможность применения формальных санкций к нарушителям технологических или дисциплинарных правил и пользуются ими в полной мере для того, чтобы с наименьшими издержками оптимизировать численность работников. Кроме того, важным фактором снижения значимости неформальных отношений является укрепление роли денег в качестве регулятора трудовых взаимодействий. Отношения между руководителями и рядовыми работниками все чаще основываются не на приказах, уговорах или личном расположении, а на использовании денежных стимулов. Неформальные отношения при этом начинают играть роль вспомогательных, обеспечивая работнику возможность зарабатывать деньги (подробно см.: [2]).

В то же время в условиях отсутствия работы большое значение приобрело расположение к работнику тех должностных лиц, которые занимаются распределением работы и, соответственно, заработной платы. Другой новой областью появления и закрепления неформальных отношений в рамках формальной экономики стала в свое время сфера приватизации, где преимущественный доступ к управлению собственностью получили лица, приближенные к администрации. Таким образом, неформальные отношения, потеряв свою значимость в некоторых традиционных сферах формальной экономики, получили распространение в других, как уже существовавших, так и вновь возникших.

Наконец, можно выделить другие аспекты трудовой жизни, которые также характеризуются определенной степенью распространения неформальных отношений. Речь идет о «ядре» и «периферии». Очевидно, что степень формализации трудовых отношений укрепляется по мере продвижения к кадровому ядру, а в противопо-

ложном направлении (ближе к «периферии») ослабевает и заменяется неформальными отношениями. В основном это связано с особенностями найма, поскольку для кадрового ядра характерно официальное трудоустройство, обеспечивающее не только более высокую заработную плату, но и соблюдение всех формально закрепленных социальных гарантий в сфере труда. Что же касается периферийных работников, то неформальная занятость характерна именно для этого сегмента рынка труда. Особенно четко данная тенденция прослеживается на малых и средних предприятиях частного бизнеса, хотя различия в степени формализации трудовых отношениях наблюдаются также и в отношении кадровых и периферийных работников крупных предприятий, действующих в рамках формальной экономики.

Типология неформальных отношений и их проявлений в рамках трудовых организаций [2]

От рассмотрения областей и особенностей распространения неформальных отношений перейдем к их типологии. В самом общем виде можно говорить о существовании трех больших классов неформальных отношений, а критерием их выделения являются последствия, возникающие для работника. Отметим, что данная типология была разработана на основе анализа трудовых отношений, существующих в крупных трудовых организациях, принадлежащих к сфере формальной экономики, однако она в равной степени применима к рассмотрению неформальных отношений на уровне любой трудовой организации, независимо от ее размера, формы собственности и отраслевой принадлежности.

Выделяют следующие классы неформальных отношений:

1) единичные индивидуальные нарушения существующих формальных норм и правил;

2) неформальные отношения, встроенные в систему зависимостей и играющие важную роль в реализации управленческого контроля;

3) неформальные отношения, закрепившиеся в качестве норм поведения и взаимодействия.

Говоря о неформальных отношениях первого типа, отметим, что каждый работник в своей трудовой жизни хотя бы раз, вольно или невольно, допускал нарушения каких-либо технологических или дисциплинарных требований. Причем это может происходить как из-за недобросовестности работника, так и по причине невозможности соблюдения всех формальных правил. Например, работа на изношенном оборудовании затрудняет точное соблюдение технологических требований и параметров, предусмотренных для данного производства. Другим часто встречающимся нарушением является опоздание работников вследствие неудовлетворительной работы общественного транспорта.

Подавляющее большинство нарушений подобного рода относятся к латентным, и сами работники стараются их скрыть, понимая негативный характер невыполнения установленных формальных норм и правил. В то же время, поскольку за нарушение не применяются формальные санкции, работник не считает его грубым отклонением от нормы. Особенно ярким примером нарушений указанного типа является повсеместно распространенное на предприятиях мелкое воровство.

Не все нарушения работниками норм и правил остаются незамеченными со стороны руководства. Логично было бы предположить, что если непосредственный руководитель узнает о совершенном проступке, то за этим последует формальное наказание. Однако как показывает практика, довольно часто выявленное, но не наказанное нарушение делает работника «должником» его руководителя. Непосредственный начальник может скрыть какое-либо нарушение, допущенное его подчиненным (опоздание, прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде, допущенный в работе брак), но за

это он вправе потребовать ответной услуги, если возникнет необходимость, например, отработать во внеурочное время бесплатно или оказать услугу личного характера (подробно см.: [34, с. 66-69]). В этом случае мы имеем дело с существованием неформальных отношений второго типа, основанных на системе личных зависимостей.

Подобного рода зависимость выгодна руководству. Более того, «расплата» за совершенное нарушение может откладываться по времени именно для того, чтобы работник лучше осознал свою зависимость и стал более покладистым. Очевидное существование выгоды от такого рода отношений в сфере труда приводит к тому, что формальные способы наказания за нарушение официально установленных правил и норм применяются не так часто, как неформальные. Как правило, формальные санкции к нарушителю применяются вынужденно, в тех случаях, когда он отказывается выполнять требования или просьбы непосредственного руководителя, от которого находится в определенной зависимости. Такой работник либо будет отвергнут коллективом как нежелающий выполнять установленные неформальные правила взаимоотношений, либо будет найден формальный предлог для его наказания или даже увольнения.

Зависимость может действовать и в обратном направлении, т.е. начальник также зависим от своих подчиненных, поскольку за качественное и своевременное выполнение работы вышестоящее руководство спросит с него, тогда как делать эту работу предстоит его подчиненным, следовательно, результат будет во многом определяться их желанием и усилиями. Например, все виды работ на производстве условно делятся на выгодные, т.е. высокооплачиваемые, и невыгодные. При распределении работ в пределах бригады или участка между рабочими одного уровня квалификации действует негласное правило: «выгодные» и «невыгодные» работы необходимо чередовать. Невыполнение этого правила может вызвать недовольство среди рабочих и в буду-

щем мастер или бригадир уже не сможет рассчитывать на лояльность подчиненных по отношению к нему.

В то же время непосредственный руководитель производственного подразделения, являясь распределителем работ, имеет дополнительную возможность оказывать давление на рабочих, поскольку от его действий зависит уровень оплаты труда каждого из его подчиненных. Справедливости ради отметим следующий факт: результаты исследований, проведенных на российских предприятиях, показывают, что в случае справедливого распределения работ руководитель низового производственного звена почти никогда не получает лично для себя каких-либо льгот или привилегий, зато приобретает расположение рабочих, что позволяет ему в сложных производственных ситуациях (например, возникновение срочных непредвиденных работ) потребовать помощи от подчиненных.

Таким образом, анализ трудовых взаимоотношений со всей очевидностью отражает то обстоятельство, что система неформальных личных взаимозависимостей буквально пронизывает производственный процесс, являясь неотъемлемой частью и условием его реализации.

Наконец, говоря о неформальных отношениях третьего типа, отметим, что к ним относятся те из них, которые превратились в норму повседневного поведения, и работники даже не задумываются об их существовании. Например, на многих предприятиях стала нормой практика регулярных опозданий сотрудников с обеденного перерыва на 5-10 минут, что само по себе является нарушением трудовой дисциплины, но никем в качестве такового не воспринимается. Другим примером, иллюстрирующим данный тип неформальных отношений, может служить укоренившаяся на российских предприятиях традиция отмечать дни рождения сотрудников и другие праздники в рабочее время, зачастую с употреблением спиртного.

Отметим, что именно с неформальными отношениями третьего типа связано появление такого понятия,

как неформальные нормы. Они существуют в любом трудовом коллективе в виде неписаных правил поведения, соблюдение которых обязательно для всех членов трудовой группы. Нарушение этих правил кем-либо из участников влечет за собой негативную реакцию окружающих, которая может принимать самые разные формы: от молчаливого неодобрения до полного ostracism (бойкота). При этом совершенно неважно, какую должностную позицию занимает лицо, игнорирующее неформальные правила поведения, - отрицательное отношение в равной степени может быть распространено как на рядового члена группы, так и на ее руководителя. Примером нарушения неформальных норм может явиться постоянный отказ одного из членов коллектива участвовать в застольях, проводимых в рабочее время, или же достижение им более высоких показателей в работе, чем те, которые негласно приняты в данном коллективе.

Рассмотренные три типа неформальных отношений различны лишь по последствиям для вовлеченных в них работников, поэтому одно и то же действие (например, опоздание на работу) может одновременно характеризовать первый, второй или третий тип отношений в зависимости от последствий, которые оно будет иметь. Так, если подобное действие осталось незамеченным и носило разовый характер, то перед нами первый тип. Если опоздание работника было замечено руководителем, но он не применил по отношению к подчиненному никаких дисциплинарных санкций, рассчитывая на ответную услугу в будущем, следует говорить о неформальных отношениях второго типа. Наконец, в тех случаях, когда практика опоздания на работу на данном предприятии является привычной и не подлежит осуждению, речь идет о неформальных отношениях третьего типа [2, с. 17].

Все сказанное о существовании и распространении неформальных отношений в сфере производства и труда позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний

день неформальность из явления, существующего в качестве дополнения к формальным нормам и практикам, превратилась в основу трудовых отношений. Активная вовлеченность рядовых работников в систему неформальных отношений на всех уровнях и во всех сферах жизни позволяет получить им ресурсы для выживания, но при этом они оказываются в более нестабильном и уязвимом положении, поскольку неформальные отношения вытесняют собой систему формальных социальных гарантий и защиты [34, с. 71]. Данная ситуация свидетельствует о том, что в обществе назрела необходимость постепенного ограничения сферы действия неформальных отношений, поскольку их масштабное существование становится одним из серьезных препятствий к формированию в нашей стране цивилизованной рыночной экономики, основанной на правовом регулировании социально-экономических процессов.

Заключение

Краткий обзор исследовательских направлений западной и российской социологии труда, представленный в данном учебном пособии, позволяет понять, сколь обширен и разнообразен мир современных трудовых отношений, насколько тесно он связан с общественными и технологическими изменениями. Сказанное в полной мере относится к формированию социально-трудовых отношений в России, возможно, даже в большей степени, чем к опыту других стран. События последних лет отразили крайнюю противоречивость процессов, происходящих в социально-трудовой сфере нашей страны, что объясняется рядом причин.

Во-первых, движение в сторону рыночной экономики в России происходит чрезвычайно быстрыми темпами. Путь, на который индустриально развитые страны потратили века, наша страна попыталась пройти за десятилетие, что не могло не вызвать значительных издержек и потерь. Во-вторых, коренное реформирование российской экономической системы совпало по времени с периодом глубоких и масштабных трансформаций социально-экономических отношений в глобальном, мировом масштабе. Наконец, как свидетельствует мировой опыт, результат подобного рода преобразований во многом зависит от влияния социокультурной среды, которая в России отличается особой специфичностью.

Поэтому формирование новой российской социологии труда должно происходить на основе сочетания концептуальных и методологических подходов, разработанных современной западной социологией, и собственных исследовательских стратегий, необходимость использования которых обусловлена спецификой условий и результатов формирования социально-трудовых отношений в нашей стране.

Нарастающая динамика происходящих социальных процессов приводит, к сожалению, к тому, что практически любой учебник устаревает еще в момент его написания. В таких условиях авторы видели свою задачу, прежде всего, в том, чтобы изучение представленных в этой работе формирующихся тенденций послужило основой для понимания сущности и причин будущих изменений в социально-трудовой сфере.

Литература

1. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина МЛ.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М., 2000.

2. *Алашеев СЮ.* Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // Социологические исследования. 1995. № 2.

3. *Ашвин С.* Влияние советского тендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. 2000. № 11.

4. *Барзгова Е.С.* Американская социология (традиции и современность): Курс лекций. Екатеринбург; Бишкек, 1997.

5. *Барсукова СЮ.* Теневой рынок труда и трудовое право России (к вопросу принятия нового Трудового кодекса) // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. www.ecsoc.msses.ru

6. *Барсукова СЮ.* Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7.

7. *Беккер Г.* Человеческий капитал (из книги) // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11-12.

8. *Белозерова С.* Социальные аспекты трансформации трудовых отношений в промышленности // Человек и труд. 2001. № 9.

9. *Берви-Флеровский В.В.* Избранные экономические произведения: В 2 т. М., 1958-1959.

10. *Бессокирная Г.П., Темницкий АЛ.* Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. 2000. № 4.

11. *Богданов АЛ.* Тектология. Всеобщая организационная наука. М., 1989.

12. *Борисов ВА., Козина ИМ.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. 1994. № 11.

13. *Булгаков С.Н.* Философия хозяйства. М., 1990.

14. *Вазгенов А.* Управление трудовыми отношениями в условиях обострения социальной напряженности // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 4.

15. *Верховин В.И., Зубков В.И.* Экономическая социология. М., 2002.

16. *Воловская Н.М.* Экономика и социология труда: Учеб. пособие. М.; Новосибирск, 2001.

17. *Гастнев А.К.* Как надо работать. М., 1972.

18. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М., 2001.

19. *Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Социальные эффекты и структура безработицы в России // Социологические исследования. 2000. № 1.
20. *Грановеттер М.* Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 3. www.ecsoc.itnsses.ru
21. *Давыдова Н.М.* Индивидуальная ситуация на рынке труда и стратегия занятости // Общественные науки и современность. 1999. № 3.
22. *Демин А.Л., Попова И.П.* Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации // Социологические исследования. 2000. № 5.
23. *Дикарева А.А., Мирская М.И.* Социология труда: Учеб. пособие для вузов. М., 1989.
24. *Донова И.Л., Веденеева В.Т.* Кто, кому, за что и сколько платит на приватизированных предприятиях // Социологические исследования. 1995. № 2.
25. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. М., 1991.
26. *Заславская Т.Л., Шабанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6.
27. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. М., 2003.
28. *Кабалина В.И.* Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы // Социологический журнал. 1999. № 3/4.

29. *Кабалина В.И., Кларк С.* Приватизация и стратегия менеджмента на предприятиях в России // Кадры. 1996. № 1.
30. Как работают японские предприятия. М., 1989.
31. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001.
32. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. М., 2000.
33. *Кларк С.* Российский рынок труда // Экономическая социология. 2001. Т. 2, № 3. www.ecsoc.msses.ru
34. *Клеман К.* Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5.
35. *Козина ИМ.* Изменения социальной организации промышленного предприятия // Социологические исследования. 1995. № 5.
36. *Козина ИМ.* Поведение на рынке труда // Социологические исследования. 1997. № 4.
37. *Козина ИМ.* Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2003. № 3.
38. *Колбин ГЛ., Фросина И.В.* Социальные процессы на промышленном предприятии // Социологические исследования. 1996. № 10.
39. *Кравченко А.И.* Социология для экономистов: Учеб. пособие для вузов. М., 2000.
40. *Кравченко А.И.* Социология Макса Вебера: труд и экономика. М., 1997.

41. *Кравченко АЛ.* Социология труда в XX в. Историко-критический очерк. М., 1987.
42. *Кравченко АЛ.* Социология труда: тенденции и итоги развития // Социологические исследования. 1994. № 6.
43. *Кравченко АИ.* Трудовые организации: структура, функции, поведение. М., 1991.
44. *Лебедев В.* Коллектив как социальный объект управления // Проблемы теории и практики управления. 1999. № 4.
45. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1.
46. *Мазин А.* Трудовая дискриминация: болезнь, которую нужно лечить // Человек и труд. 2003. № 4.
47. *Максимов Б.И.* Рабочие в период реформ: положение, ориентация, коллективные действия // Мир России. 2002. № 3.
48. *Максимов Б.И.* Трудовые организации как субъекты общественной жизни: динамика изменений // Журнал социологии и социальной антропологии. 2002. Т. III. Вып. 2.
49. *Маркович Д.* Социология труда: Учебник. М., 1997.
50. *Маркович Д.* О предмете и задачах социологии труда // Социологические исследования. 1996. № 3.
51. *Маркс К. Капитал.* Т.1. Глава 5. Соч. 2-е изд. Т. 23.
52. *Мезенцева Е.* Тендерная экономика: теоретические подходы // Вопросы экономики. 2000. № 3.

53. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. М., 1992.

54. *Малевич Е.Ф.* Труд как объект и предмет исследований общей социологии // Социологические исследования. 2001. № 7.

55. *Монусова Г.* Незанятость в России: вынужденная или добровольная? // Вопросы экономики. 2001. № 9.

56. *Монусова Г.Л.* Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // Социологический журнал. 1998. № 1/2.

57. Неформальная экономика: Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М., 1999.

58. *Панеях Э.Л.* Формальные правила и неформальные институты их применения в российской экономической практике // Экономическая социология. 2001. Т. 2, М° 3. www.ecsoc.msses.ru

59. *Парсонс Т.* Американские впечатления о социологии в Советском Союзе // Социологические исследования. 1992. № 5.

60. *Радаев В.В.* Работающие бедные: велик ли запас прочности // Социологические исследования. 2000. № 8.

61. *Радаев В.В.* Экономическая социология. Курс лекций: "Учеб. пособие. М., 2000.

62. *Ромашов О.В.* Социология труда: Учеб. пособие. М., 2001.

63. *Седова Н.Н.* Неформальная экономика в теории и российской практике // Общественные науки и современность. 2002. № 3.

64. *Серикова Т.Л.* Неравенство в заработной плате и личные характеристики работников (анализ экономических и социологических подходов) // Экономическая социология. 2001. Т.2, № 3. www.ecsoc.msses.ru
65. *Смелзер Н.* Социология: Пер. с англ. М., 1994.
66. *Соколова Г.Н.* Социология труда: Учебник. Минск, 2002.
67. *Соколова Г.Н.* Экономическая социология. Учебник. М.; Минск, 2000.
68. Социология труда в новых условиях: Межвузовский сборник статей. Самара, 1993.
69. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. М., 1998.
70. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М., 1993.
71. *Тартпаковская И.Н.* Гендерные аспекты в стратегии безработных // Социологические исследования. 2000. № 11.
72. *Тартаковская И.Н.* Мужчины на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3.
73. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии // Социологический журнал. 1998. № 1/2.
74. *Тёпфель Й.* Социальный аспект транснациональных сетей и новых форм труда // Проблемы теории и практики управления. 1997. № 3.

75. *Тимофеев П.* Чем живет заводской рабочий // Антология социально-экономической мысли в России. Дореволюционный период. СПб., 2000.

76. *Титов В.Н.* Социально-психологические аспекты функционирования неформальной экономики // Общественные науки и современность. 2002. № 5.

77. *Тихонова Н.Е.* Российские безработные: штрихи к портрету // Мир России. 1998. № 1-2.

78. *Тощенко Ж.Т.* Предмет и структура социологии труда // Социологические исследования. 2003. № 3.

79. *Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К.* Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социологические исследования. 2003. № 7.

80. Управление - это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М., 1992.

81. *Фильев В.И.* Организация, нормирование и оплата труда. Опыт зарубежных стран: Великобритании, Германии, Италии, США, Франции, Японии и др. М., 1996.

82. *Хоткина З.* Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. 2000. № 3.

83. *Чепуренко А., Обыденнова Т.* Трудовые отношения на российских малых предприятиях // Вопросы экономики. 2001. М° 4.

84. *Четвернина Г., Ломоносова С.* Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2001. № 9.

85. *Чирикова А.* Женщина во главе фирмы (проблемы становления женского предпринимательства в России) // Вопросы экономики. 2000. № 3.

86. *Шанин Т.* Почему до сих пор не умер русский народ. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России // Эксперт. 2000. № 1-2.

87. *Шевчук АЛ.* Постфордистские концепции как исследовательская программа // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 2. www.ecsoc.msses.ru

88. *Шкаратан ОМ., Карачаровский В£.* Русская трудовая и управленческая культура // Мир России. 2002. № 1.

89. Экономика и социология труда / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. Ростов н/Д., 1999.

90. *Эренберг РДж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

91. *Ярошенко СJB.* Женская занятость в условиях тендерного и социального исключения // Социологический журнал. 2002. № 3.

92. *Braverman H.* Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. N.Y., 1974.

93. *Doeringer P., Piore M.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, 1971.

94. *Granovetter M., Swedberg R.* (eds.). The Sociology of Economic Life. Boulder, Oxford, 1992.

95. *Thompson P.* The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process. L., 1989.

96. www.warwick.ac.uk/russia

**Токарская Н.М.
Карпикова И.С.**

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Редактор *Э.М. Горелик*
Компьютерная верстка *А. Е. Воробьева*

Подписано в печать 25.04.05, № 67(и). Формат 84x108/32.
Печать офсетная. Бумага газетная. Гарнитура Школьная.
Уч.-изд. л. 10,92. Усл. печ. л. 6,5.
Тираж 2000 экз. Заказ № 7860.

Отпечатано с готовых диапозитивов
в ФГУП «Производственно-издательский комбинат ВИНТИ»,
140010, г. Люберцы Московской обл., Октябрьский пр-т 403.
Тел. 554-21-86