

На правах рукописи

Макарихина Екатерина Александровна

**Формирование нового типа трудовых отношений в условиях
модернизации российского общества**

Специальность 22.00.03 – экономическая социология и демография

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Саратов - 2010

Работа выполнена в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Дыльнова Татьяна Владимировна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Красильников Олег Юрьевич
кандидат социологических наук, доцент
Булгаков Сергей Викторович

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Поволжская академия
государственной службы имени П.А.
Столыпина»

Защита состоится 28 января 2011 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.243.06 по социологическим наукам при ГОУ ВПО «Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» по адресу: 410012, г. Саратов, ул. Б. Казачья, 120, корп. 7, ауд. 216.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале № 3 Зональной научной библиотеки ГОУ ВПО «Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского».

Автореферат разослан « 27 » декабря 2010 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Д.В. Покатов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Путь к современному цивилизованному обществу, выбранный Россией в процессе общественных преобразований, предполагает реформирование всей системы социально-экономических отношений, в том числе и отношений в трудовой сфере. Ситуация в этой сфере достаточно сложная и противоречивая. Она отражает, в конечном счете, огромные перемены в экономике и социальной сфере, которые далеко не всегда влекли за собой позитивные последствия в положении трудящихся масс, а подчас и ухудшали его. Нужно учитывать также губительное влияние мирового экономического кризиса, которое обострило уже имеющиеся проблемы и породило немало новых.

В этих условиях обращение к всестороннему и глубокому исследованию современного состояния трудовых отношений приобретает особое экономическое, политическое и идеологическое значение. Без разработки этой проблемы невозможно формирование эффективной стратегии модернизации страны, предусматривающей технологические «прорывы» и внедрение инновационных проектов в основных сферах экономики. Осуществление этих новшеств требует и нового качества рабочей силы, и развития новых, более прогрессивных форм трудовых отношений (в частности, социального партнерства). Все это еще раз говорит о том, что научное исследование проблем труда и трудовых отношений не должно отставать от жизни, от практики, которая рождает новые, ранее неизвестные проблемы. Резко снизилась роль государства в управлении трудовой сферой как в общероссийском, так и в отраслевом масштабе. В процессе формирования рыночных отношений происходит изменение ценностей и норм, регулирующих трудовую сферу, меняется и социальный облик работников. Складывается новая система их жизненных ориентаций, отношений, установок, мотивов, образцов и моделей трудового поведения, отношения к своему труду. Эти ценности во многом противоречат особенностям исторически сложившегося российского менталитета и традиционного типа мышления трудящихся, что вызывает деформации трудового поведения людей. Все это порождает многочисленные конфликтные ситуации, часто перерастающие в открытые столкновения, дестабилизирующие трудовую сферу. Наличие противоречий, конфликтов в этой сфере еще раз подтверждает важность и необходимость разработки новых научных принципов понимания и регулирования трудовых отношений с учетом накопленного за предыдущие годы опыта. Таким образом, актуальность темы обуславливается новой реальностью, складывающейся в трудовой сфере, требующей исследования с позиции экономической социологии и практического решения с целью позитивных изменений в системе производства и управления.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемы социально-трудовых отношений изучались учеными, представляющими различные отрасли социально-гуманитарного знания – социологию, конфликтологию, психологию, экономические и управленческие дисциплины. Методологические основы исследования трудовой деятельности были заложены в трудах

выдающихся представителей социально-экономической мысли XVIII – XIX вв. (А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Энгельс и др.). Российская социально-философская традиция изучения труда и его роли в жизнедеятельности человека представлена работами В.С. Соловьева, С.Н. Булгакова, М.М. Ковалевского, П.Б. Струве, М.И. Туган-Барановского. Они глубоко и всесторонне с гуманистических позиций рассматривали труд как основополагающий феномен человеческой жизнедеятельности, как фактор развития культуры и совершенствования личности.

Большой вклад в систематическое изучение трудового процесса в первой трети XX века внесли Ф.У. Тейлор, Г. Эмерсон, А. Файоль, Г. Форд. Они детально разработали вопросы научной организации труда, оптимизации взаимоотношений и работников прежде всего с технологической точки зрения. Что касается исследования труда с социологической точки зрения, то начало положено еще в трудах О. Конта, Э. Дюркгейма, М. Вебера и других выдающихся представителей социологической мысли 2-ой пол. XIX – нач. XX века. Их идеи получили дальнейшую разработку в концепциях ряда выдающихся исследователей XX века, усилиями которых было сформировано новое социологическое направление – социология труда.

В отечественном общественном сознании проблемы трудовых отношений также всегда занимали значительное место. В советский период на разработку этих вопросов оказывали влияние идеологические штампы и стереотипы, что препятствовало объективному анализу и выявлению серьезных проблем и противоречий в социально-трудовой сфере советского общества. Несмотря на идеологическое давление, такие выдающиеся теоретики, как Ю.Н. Давыдов, А.Г. Здравомыслов, Н.Ф. Наумова, Г.В. Осипов, В.А. Ядов в своих работах предприняли попытку взглянуть на трудовое поведение человека социологически, во взаимосвязи с его внутренним миром: мотивацией, удовлетворенностью содержанием и условиями труда. Некоторые наблюдения и выводы, которые содержатся в публикациях того времени, и ныне не устарели и сохраняют свое методологическое значение.

Изменения идеологической атмосферы и духовной жизни страны в постсоветский период создали новые условия и стимулы для всестороннего и объективного изучения трудовых отношений. Прежде всего следует отметить работы, авторы которых стремились зафиксировать и проанализировать новые явления и процессы в сфере труда, искали новые методологические подходы, сделали первые шаги к разработке нового категориального аппарата (А.В. Железов, И.Д. Колмакова, Н.А. Волгин, Э.Н. Тихонова, В.В. Адамчук и др.). Появилось также несколько публикаций, авторы которых (Б.М. Генкин, А.И. Кравченко, И.А. Юрасов, В.А. Ядов и др.) стремятся обобщить современные проблемы трудовых отношений и раскрыть особенности их проявления в нашей стране. Среди них следует отметить монографию И.А. Юрасова, где дана оригинальная характеристика социально-коммуникативных аспектов трудовых отношений в современной России.

Несмотря на наличие значительного числа публикаций, ряд важных аспектов современного состояния трудовых отношений в российском обществе

исследован недостаточно. В частности, отсутствует серьезный социально-типологический анализ комплекса этих отношений, поэтому остается невыясненным исходный вопрос о характере, структуре и динамике современного типа трудовых отношений в России, который представляет собой сложное, гетероморфное, «гибридное» явление. Выявление и анализ его основных атрибутов и направлений и эволюции особенно важны в контексте формирования стратегии модернизации российского общества. Отечественными исследователями уже сделано немало для разработки теории модернизации, путей ее применения в России (см. публикации А.С. Панарина, А.П. Паршева, А.В. Матюхина, С.В. Рогачева, В.В. Лапкина, В.И. Пантина, Э.В.Чекмарева и др.). Однако нет еще концептуальной модели, раскрывающей основные пути модернизации трудовых отношений с учетом такого важного фактора, как уровень и состояние конфликтности в различных звеньях производства и управления.

Конфликтологическая проблематика разрабатывается в нашей стране сравнительно недавно. В советский период исследовательская работа в этом направлении была затруднена в силу идеологических причин. Но несмотря на это появились работы, авторы которых стремились объективно раскрыть сущность конфликтов и конфликтных ситуаций (публикации Ф.М. Бородкина, В.В. Коновалова, А.И. Пригожина и др.). В постсоветский период положение изменилось. Появились переводы основных трудов классиков конфликтологии (К.Э. Боулдинга, Р. Дарендорфа, Л. Козера). С оригинальными трудами по конфликтологической тематике выступили А.В. Дмитриев, А.Г. Здравомыслов, С.В. Соколов, А.И. Шипилов, И.С. Зимина, О.Н. Громова и др. Внимание исследователей привлекают особенности генезиса и динамики конфликтов в современном российском обществе (Н.Н. Вересов, Т.С. Кабаченко, Э.М. Коротков и др.). Причины, типологию и функции социальных конфликтов рассматривают А.К. Зайцев, В.А. Затонский, О.С. Клементьев и ряд других авторов. Однако, отмечая достижения отечественных конфликтологов в разработке ряда сложных проблем, приходится констатировать, что еще не сформировался общий методологический подход к пониманию сущности, форм и особенностей конфликтности в трудовой сфере, четкому определению ее позитивных и негативных функций в процессе модернизации трудовых отношений в современном российском обществе. Серьезный вклад в разработку проблем трудовых отношений в новых условиях внесли саратовские исследователи (Красильников О.Ю., Н.В. Шахматова, Немерюк Е.Е., Виньков Р.Р., Завгородный И.А., Мелехина Н.А., Голуб О.Ю., Константинов С.А.).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, несмотря на большое количество работ по данной проблематике, в ее разработке имеется еще немало пробелов. Ряд важных проблем остался вне поля зрения исследователей. Актуальность этих проблем в условиях модернизации российского общества, их недостаточная научная разработанность обусловили выбор темы, определение цели и задач диссертационного исследования.

Цель исследования – выявление сущности и специфики нового типа трудовых отношений в условиях модернизации российского общества.

Поставленная цель обуславливает необходимость последовательного решения ряда исследовательских задач:

- определить познавательные возможности различных теоретических и методологических подходов для изучения специфики трудовых отношений в современной России;

- выявить специфику и динамику трудовых отношений в контексте модернизации экономической и социальной сферы российского общества;

- наметить теоретико-методологические подходы к разработке типологии трудовых отношений в современной России;

- уточнить реальные и потенциальные причины возникновения трудовых конфликтов в различных звеньях системы производства и управления;

- раскрыть функциональную роль конфликтности в условиях модернизации трудовой сферы российского общества.

Объектом исследования являются социально-трудовые отношения в сфере российского производства.

Предметом исследования выступают особенности нового типа трудовых отношений в современных условиях модернизации российской социально-экономической системы.

Теоретико-методологической основой исследования является комплекс фундаментальных концепций классиков социологической мысли (О. Конта, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера), выдающихся представителей отечественной социально-философской мысли (В.С. Соловьева, С.Н. Булгакова и др.). Большое значение автор придает творческому использованию идей основоположников современной конфликтологии (Л. Козера, Р. Дарендорфа, К. Боулдинга). Были учтены также результаты научных поисков многих современных авторов в области экономической социологии, социологии труда и управления, социальной психологии и т.д. Сложность и противоречивость состояния трудовых отношений в современной России обусловили необходимость комплексного подхода к их анализу во всем многообразии их экономических, социальных, культурных аспектов. В зависимости от решения конкретных задач в диссертации применялся ряд основных методов научного исследования, среди которых важное место занимает сравнительно-исторический метод, позволяющий проследить эволюцию трудовых отношений и их основных типов. Структурно-функциональный подход позволяет выявить структуру трудовых отношений, раскрыть основные противоречия и конфликты. Типологический подход позволяет определить главные черты и особенности нового типа трудовых отношений в условиях модернизации социально-экономической сферы российского общества.

Эмпирической базой работы является ряд правовых документов, регулирующих трудовые отношения в современной России, а также результаты авторского социологического исследования «Трудовые отношения на производстве», проведенные в 2007 – 2008 годах методом анкетного опроса на предприятиях «СНС – Саратов» и МУПП «Саратовводоканал». Опрошено по многоступенчатой квотно-стратифицированной выборке 160 работников. На первом этапе проводился целевой отбор предприятий по критериям формы

собственности и роду деятельности. На втором этапе осуществлялся сплошной отбор сотрудников различных статусных категорий и занимаемой должности. Это позволило выявить широкий круг проблем, связанных с их отношением к работе, особенности их трудовой мотивации.

Научная новизна диссертационного исследования обусловлена самой постановкой проблемы, недостаточной ее разработанностью в социологической литературе. Конкретные элементы новизны состоят в следующем:

- выявлены основные тенденции развития и познавательные возможности различных теоретических и методологических подходов для социологического изучения специфики трудовых отношений в современной России;

- раскрыты основные тенденции и пути преобразования трудовых отношений и их объективная взаимосвязь с общим процессом модернизации российского общества;

- на основе социально-типологического анализа дана характеристика современного типа трудовых отношений, его особенности и главные направления эволюции;

- представлена авторская трактовка понятия «конфликтность», раскрыта его методологическая значимость, структура и основные функции в процессе модернизации трудовых отношений;

- на базе авторских эмпирических данных показаны реальные и потенциальные причины возникновения конфликтных отношений в сфере труда и их специфика в современных кризисных условиях;

- обоснованы пути и способы выявления и регулирования конфликтных отношений на различных уровнях системы производства и управления в контексте формирования социально ориентированной экономики и социального партнерства в трудовой сфере.

Положения, выносимые на защиту:

1. Вступление современной России на путь всесторонней модернизации сделало исключительно актуальной проблему глубокого социологического осмысления труда как основополагающего феномена общественной жизни, раскрытие роли трудовых отношений в контексте национальных традиций, духовной жизни народа. Рассмотрение этого вопроса в гуманистическом ракурсе предполагает фокусирование внимания на личности работника во всем разнообразии его взаимоотношений в трудовой сфере.

2. Трудовые отношения – это многоуровневая совокупность всех индивидуальных и групповых правил, норм и взаимосвязей работников, связанных с трудовой сферой, обусловленных социально-экономической системой общества и субъективными представлениями по поводу трудовой деятельности, включающая в себя отношение общества к труду, взаимоотношения основных субъектов трудового процесса и отношение самих работников к своему труду, трудовой ситуации (ценности, ценностные ориентации, мотивация). Такой методологический подход позволяет выделить общие черты, раскрыть специфику отношений в сфере труда на каждом этапе социальной эволюции и способствует осуществлению социально-типологического анализа трудовых отношений.

3. В результате осуществляемых в течение последних десятилетий социально-экономических преобразований в российском обществе сложился своеобразный «гибридный» (разнородный, смешанный) тип трудовых отношений, включающий в себя как пережитки старых типов (патерналистского, антагонистического, редистрибутивного), так и ростки новых, прогрессивных отношений между субъектами трудового процесса (социальное партнерство). На эту сложную, противоречивую ситуацию накладываются последствия мирового экономического кризиса, что также необходимо учитывать при разработке стратегии российской модернизации.

4. Противоречивость, присущая реально функционирующему типу трудовых отношений, обуславливает наличие высокого уровня конфликтности, которая характеризуется как совокупность конфликтогенных факторов, латентных форм (конфликтных ситуаций) и открытых конфликтов (острых столкновений между противоборствующими сторонами). Наиболее существенными источниками конфликтности являются противоречия интересов работодателей и наемных работников, распространение неправовых («теневых») форм занятости и оплаты труда, неразвитость правовых механизмов социальной защиты трудящихся.

5. Будучи диалектически сложным и противоречивым явлением, конфликтность выполняет в процессе модернизации трудовых отношений и позитивную, и негативную функцию. С одной стороны, ее уровень служит своеобразным индикатором («лакмусовой бумагой») позволяющим своевременно и объективно видеть и оценивать реальную ситуацию, преодолевать трудности и препятствия, расчищать дорогу для технологических «прорывов» и всестороннего совершенствования трудовых отношений в ходе модернизации. С другой стороны, рост конфликтов, их затяжной характер ведет к негативным последствиям, усиливая социальную напряженность. Позитивное значение имеет не конфликт как таковой, а конфликт, завершившийся положительным результатом, разумным, справедливым решением возникшей проблемы.

6. Существующие ныне управленческие стратегии урегулирования и предотвращения конфликтов могут быть эффективными лишь при условии устранения, нейтрализации деструктивных факторов, порожденных стихийным развитием рыночных отношений, вызывающих противоречия и напряженность трудовых отношений. Наиболее перспективным путем их оптимизации является развитие социального партнерства, необходимыми предпосылками которого служит повышение сознательности, правовой культуры и организованности трудящихся, а также социальной ответственности бизнеса. Решение проблем модернизации трудовых отношений возможно лишь в контексте формирования социального государства, которое выступает гарантом соблюдения интересов всех социальных групп и слоев общества и арбитром в решении социальных конфликтов.

Теоретическая и практическая значимость работы определяется, прежде всего, его актуальностью в плане решения важной научно-практической задачи – изучение трудовых отношений и урегулирование трудовых

конфликтов в условиях модернизации современной России. Полученные выводы и результаты могут быть использованы на предприятиях, как частного, так и государственного сектора в рамках формирования и реализации социальной и трудовой политики различного уровня. Полученные теоретические и практические выводы являются определенным приращением знаний в области экономической социологии, они могут быть использованы в рамках таких дисциплин, как общая и экономическая социология, социология труда, социология конфликта.

Апробация результатов исследования. Теоретические положения, методологические подходы, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, излагались и обсуждались на международных научно-практических конференциях: «Социально-экономическое развитие современного общества в условиях реформ» (СГСЭУ 10 декабря 2007 г.), «Актуальные проблемы модернизации российской экономики в условиях глобализации» (СГСЭУ 28–29 января 2010 г.), на ежегодных научных конференциях социологического факультета Саратовского государственного университета. Диссертация обсуждена и рекомендована к защите кафедрой социологии молодежи социологического факультета Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского. Результаты работы отражены в 11 публикациях, общим объемом 3 печатных листа, в том числе и в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура работы включает в себя введение, два раздела, заключение, список использованной литературы и приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

Во введении обоснована актуальность исследования, раскрывается степень разработанности проблемы, сформулированы цель и задачи, объект и предмет, методологические основы и теоретические источники, определены ее научная новизна, даны положения, выносимые на защиту, а также выявляется теоретическая и практическая значимость исследования.

В первом разделе «Трудовые отношения в современном российском обществе: социально-типологический анализ» исследуемая проблема рассматривается с точки зрения социальной типологии. Здесь также проводится сравнительный анализ основных социологических методологических подходов к анализу трудовых отношений, выявляется их гносеологический потенциал.

Драматический переход России в совершенно иную парадигму развития сделал исключительно актуальной проблему глубокого исторического, философского и социологического осмысления труда как основополагающего феномена общественной жизни, источника всех человеческих благ. В ходе рассмотрения ряда научных концепций (в частности, классической концепции К. Маркса) выявляется двойственный характер труда, который, с одной стороны, направлен на обмен веществ между природой и человеком, а с другой – на обмен продуктами жизнедеятельности между индивидами, что порождает понимание труда как способа отношения человека к окружающему миру и другим людям, предопределяет его социально-значимые параметры. Научные поиски многих выдающихся мыслителей XIX – нач. XX вв. заложили основу

объективного анализа труда как сложного социального явления. Особо следует отметить работы русских мыслителей XIX – нач. XX вв., которые глубоко и всесторонне раскрыли роль труда в контексте духовной культуры, его органическую связь с национальными традициями, нравственной жизнью народа (Вл. Соловьев, С. Булгаков и др.). Они утверждали, что смысл труда состоит не столько в том, чтобы обеспечить людям средства к существованию, сколько в том, чтобы открыть путь к их всестороннему совершенствованию. Диссертант рассматривает ряд социологических подходов к разработке данной проблемы (О. Конта, Г. Спенсера, М. Вебера, Э. Мэйо, Т. Парсонса и др.) и делает вывод о том, что фокус внимания социологов последовательно смещался в сторону исследования трудовых отношений в ракурсе их гуманизации и субъективированности. При характеристике трудовых отношений, в соответствии с современными научными представлениями необходимо в полной мере учитывать возрастающую роль человека-работника, субъективных механизмов его трудовых взаимодействий и взаимоотношений. Под трудовыми отношениями автор понимает многоуровневую совокупность всех индивидуальных и групповых правил и взаимосвязей работников, связанных с трудовой сферой, обусловленных социально-экономической системой общества и субъективными представлениями по поводу трудовой деятельности. Следует отметить, что термину «трудовые отношения» близка категория «отношение к труду». Однако последнее понятие – уже. Оно «работает» на уровне отдельных работников и конкретных предприятий. Операционально отношение к труду эффективно измеряется через индикаторы отношения к работе в данных производственных условиях.

Для уяснения специфики трудовых отношений автор обстоятельно раскрывает характеристики основных субъектов, объектов, целей, средств труда. При этом подчеркивается многообразие участников трудовых отношений (работодатели, работники, наемные рабочие и хозяева предприятий, фермеры и земельные собственники, мелкие и крупные предприниматели, управляющие и акционеры, государственные служащие и т. п.), которые различаются по ряду признаков: имущественному, по доходам, по видам деятельности при аналогичных доходах, по профессиям, отраслевым и региональным интересам. Это определяет необходимость усиления роли государства, которое даже при рыночных отношениях призвано сохранить свои регулирующие функции.

Будучи вечным естественным условием жизни человека, труд всегда осуществляется в пределах конкретной системы общественных отношений, причем осуществляется средствами, адекватными этой системе. Поэтому предметно говорить о состоянии и динамике трудовых отношений в современном российском обществе можно лишь с учетом ситуации, сложившейся в нашей стране в последние десятилетия. Главное содержание происходящих в России перемен чаще всего обозначается понятием «модернизация». Рассматривая различные варианты современных теорий модернизации, диссертант подчеркивает, что их суть состоит в объяснении и обосновании необходимости перехода от стабильного «традиционного» к

непрерывно меняющемуся индустриальному и постиндустриальному обществу. Характеризуя начавшийся в нашей стране процесс модернизации, автор обращает внимание на два важных момента. Первый заключается в том, что объективные трудности этого процесса усугубляются последствием мирового экономического кризиса, который отразился фактически во всех сферах общественной жизни, обострил уже имеющиеся проблемы и породил немало новых. Второй момент состоит в том, что устойчивые и долгосрочные результаты модернизации могут быть достигнуты лишь на основе комплексного подхода, учитывающего значение всех основных элементов общества. Особенно важно не упускать из виду сферу трудовых отношений, которая, с одной стороны, имеет базисный характер, а с другой – органически связана с другими сферами – политической, социально-культурной и др.

Всестороннему и глубокому осмыслению состояния этих отношений в историческом ракурсе способствует социально-типологический анализ, осуществляемый в соответствии с методологическими принципами, разработанными в процессе развития социологического знания. При построении типологической модели трудовых отношений диссертант опирается, главным образом, на известную концепцию идеальных типов М. Вебера, которая получила широкое распространение и признание в современной социологии. Типологическая модель оказывается результатом идеальной реконструкции исследуемого множества объектов, причем наиболее значимые их черты и свойства обобщаются, становятся элементами этой модели, а несущественные отбрасываются. С учетом всех этих обстоятельств становится ясно, что построение типологических схем, особенно в условиях ярко выраженных социальных противоречий, всегда наталкивается на определенные трудности. Новый тип трудовых отношений, формирующийся и уже функционирующий в современном российском обществе, по мнению автора, не является «чистым типом» в веберовском понимании. Мы видим здесь сложную комбинацию элементов (атрибутов), представляющих собой либо остатки прежних трудовых отношений, имевших место до реформы, либо ростки новых отношений, которым принадлежит будущее. В этом сложном комплексе можно выделить четыре основных «идеальных типа»: редистрибутивный, патерналистский, отчужденный (антагонистический), социально-партнерский. Эти четыре типа не проявляются в «чистом» виде, хотя тот или иной тип может преобладать на том или ином предприятии, в отдельно взятом регионе и т.п. Нужно также учитывать, что в реальности трудовые отношения, которые мы включаем в ту или иную типологическую схему, эволюционируют, изменяются, взаимодействуют, а атрибуты разных типов подчас выступают в самых неожиданных, парадоксальных сочетаниях. В целом тип трудовых отношений, функционирующий в нашей стране, можно характеризовать как гибридный или гетероморфный (разнородный), соединяющий, казалось бы, несовместимые атрибуты. Одни из них способствуют осуществлению модернизации, другие, напротив, тянут назад, тормозят поступательное развитие общества.

Далее в диссертации дана характеристика названных выше типов трудовых отношений, в первую очередь редистрибутивного (перераспределительного) типа. Он доминировал в советский период, когда государство определяло ценовую политику, систему тарифных ставок и оплаты труда, контролируя все нюансы трудовых отношений. Редистрибутивная (или «раздаточная») модель в силу внутренних противоречий к 80-м годам прошлого столетия изжила себя, ее кризис стал одним из проявлений общего кризиса советской экономики. Становление рыночных отношений породило целый ряд серьезных противоречий и проблем во всей системе трудовых отношений. Автор анализирует основные направления и последствия этих изменений, подчеркивая, что в России формирование и функционирование рынка накладывается на уже существующие институциональные формы, структуры, традиции социально экономического и трудового поведения.

Изменения, происходившие в последние десятилетия в сфере труда, разумеется, неправомерно изображать лишь в темных тонах, видеть везде лишь упадок и разрушение. Положительные сдвиги имеются, но, по мнению автора, продвижение по линии прогресса зачастую осуществляется по известной формуле: «шаг вперед, два шага назад». В результате создается питательная среда для развития таких, казалось бы, противоположных явлений, как патернализм и отчуждение труда. Диссертант придает этим понятиям типологическое значение по причине их широкого распространения и укорененности в трудовой сфере.

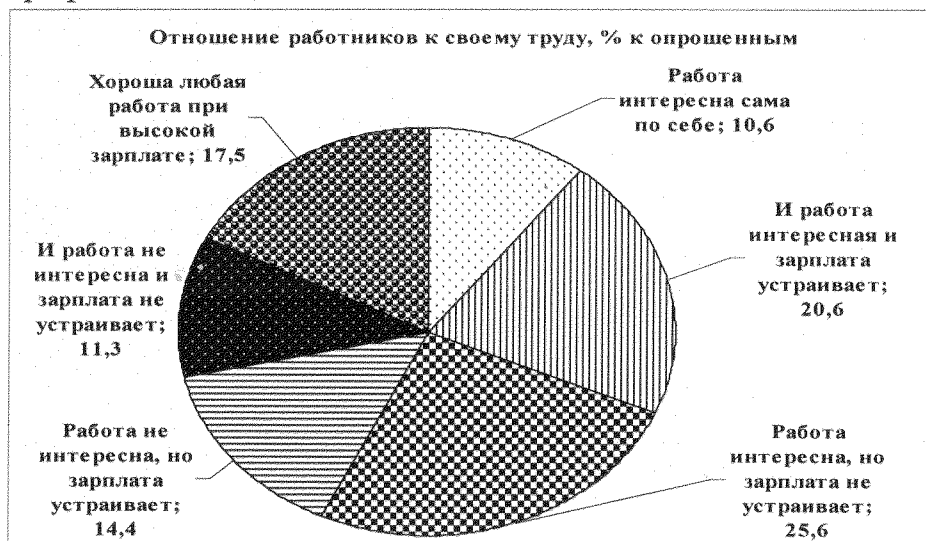
Патернализм с советские времена воспринимался как «отеческая забота» государства о трудящихся, ныне он более всего проявляется в корпоративной форме, в рамках отдельных предприятий, фирм, организаций. В диссертации раскрываются основные черты этого явления (круговая порука, восприятие коллектива во главе с руководителем как единой большой дружной семьи и т.п.). Подчеркивается также преобладание неформальной иерархии на предприятии, доминирование неформальных практик над формальными во всех сферах регулирования и управления. Не случайно распространенность неформальных отношений (причем подчас новых, нестандартных разновидностей) в настоящее время считается «визитной карточкой» России в трудовой сфере. Особенностью нынешней ситуации в сфере трудовых отношений является также парадоксальное сочетание «мягких» патерналистских форм с «жесткими» антагонистическими формами, рождающими отчуждение труда. Это сложный общественный феномен, обстоятельный анализ которого дал еще К. Маркс, который рассматривал его как результат антагонистических отношений между капиталистом и наемным работником. Отчуждение возникает тогда, когда работник ощущает себя объектом эксплуатации со стороны работодателя, который заинтересован лишь в извлечении прибыли и готов «выжимать» из работника все, что сможет, не считаясь ни с какими этическими нормами (а подчас и требованиями трудового законодательства).

В период ускоренного формирования рыночных отношений в 1990-е годы отчуждение труда проявилось в нашей стране «весомо, грубо, зримо». Трудовое

население России в полной мере испытало последствия нецивилизованного «дикого капитализма», который продемонстрировал самые грубые, беззастенчивые, возмутительные виды и способы эксплуатации. Наряду с открытыми, грубыми формами (масштабы которых все-таки значительно уменьшились вследствие законодательных ограничений, осуждения со стороны общественного мнения и т.п.) практикуется немало «скрытых», завуалированных форм, которые подчас имеют видимость обоюдовой договоренности. Эти формы подчас причудливо комбинируются, что вызывает затруднения исследователей в их анализе и квалификации. Ныне наблюдается интенсивный процесс диверсификации трудовых отношений, т.е. их разнообразия, множественности, подчас неожиданного, неизвестного прежде их сочетания с непредсказуемыми последствиями. Различные виды диверсификации можно рассматривать как способы и формы приспособления субъектов трудовых отношений к рыночным реформам и экономическому кризису. Правоведы и социологи фиксируют глубокий разрыв между формально-правовыми нормами и реальной практикой в сфере труда. Вред от распространения неправовых трудовых практик очевиден: во-первых, они подрывают устои экономики, усиливая ее и без того разросшуюся «теневизацию»; во-вторых, они деформируют весь механизм социальной защищенности трудящихся; в-третьих, они подрывают авторитет закона и веру граждан в возможность справедливого решения трудовых вопросов. Это подтверждают и данные авторского исследования на ряде предприятий Саратова, которые говорят о том, что неправовые отношения воспринимаются значительной частью работников как привычные и естественные. Из тех, кто столкнулся с нарушением своих прав, 42% респондентов даже не пытались за эти права бороться. Обращения в профсоюз и в суд оказались значительно менее результативными: права удалось отстоять лишь в 12,5% и 8,7% соответственно. Такие факты могут лишь усугублять неверие работников в реальность правовых гарантий и возможность строить трудовые отношения на законной основе.

Авторское исследование также выявило значительную разницу в отношении различных категорий работников к труду. Противоречивый, «гибридный» характер современных трудовых отношений проявляется на уровне индивидуального сознания, определяя широкий спектр интересов, предпочтений, стимулов к труду (см. график 1).

График 1.



Анализ результатов эмпирического исследования дает определенное представление о многообразии аспектов трудовых отношений на микроуровне – в конкретных трудовых коллективах – и противоречивом отражении их в сознании отдельных работников. Здесь можно видеть и пережиточные, архаичные черты, и прогрессивные тенденции. Процесс адаптации работников к новым условиям осуществляется в пережиточных, патерналистских формах, используемых предпринимателями для усиления эксплуатации наемных работников.

Неизбежным следствием этих противоречивых процессов является высокий уровень конфликтности в социально-трудовой сфере. Анализ этого явления посвящен **второй раздел «Конфликтность как фактор модернизации трудовых отношений»**. Здесь автор предлагает ряд методологических подходов к раскрытию сущности понятия «конфликтность» и его роли в современных модернизационных процессах (прежде всего, в сфере труда).

В разделе отмечается сложность и недостаточная разработанность понятия «конфликтность», хотя оно употребляется довольно часто для характеристики общества в целом или его отдельных сфер. И это далеко не случайно. Конфликт – явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем, формы и противоречия его общения с себе подобными и т.д. Конфликтность проявляется в деятельности всех социальных институтов, социальных групп, во взаимоотношениях людей. Но дело в том, что зачастую это понятие употребляется как нечто само собой разумеющееся, без «расшифровки» и анализа. Между тем, по мнению диссертанта, это – вполне самостоятельное и существенно важное понятие, требующее четкого категориального определения и специального рассмотрения.

Далее в диссертации характеризуется основные методологические подходы к пониманию сути и роли конфликтности в обществе. Важное

методологическое значение в становлении современной конфликтологии имели концепции Л. Козера и Р. Дарендорфа, которые (каждый по-своему) дали последовательное и логически стройное объяснение универсального характера конфликтности, раскрыли ее негативные и позитивные функции в социальной динамике (в том числе и в эволюции трудовых отношений). По их мнению, конфликтность – не только разрушительное явление, это – своеобразный индикатор («лакмусовая бумага»), выявляющий реальные противоречия и проблемы, и «страхующий клапан», позволяющий через последующие реформы приводить социальный организм в соответствие с изменившимися условиями.

Исходя из этих методологических положений, автор характеризует конфликтность как сложное социальное явление, включающее всю совокупность конфликтогенных факторов, конфликтных ситуаций и открытых конфликтов, острых столкновений противоборствующих сторон. Конкретные формы конфликтности бесконечно многообразны. Столь же многообразны и причины генезиса конфликтных ситуаций, их перерастания в открытое противоборство сторон, пути и формы урегулирования конфликтов. Это относится и к конфликтности в социально-трудовой сфере. Проследившая эволюцию трудовых отношений на уровне всего реформируемого постсоветского общества, автор показывает, как поэтапно в ходе реформ усиливалась и трансформировалась потенциальная конфликтность трудовых отношений.

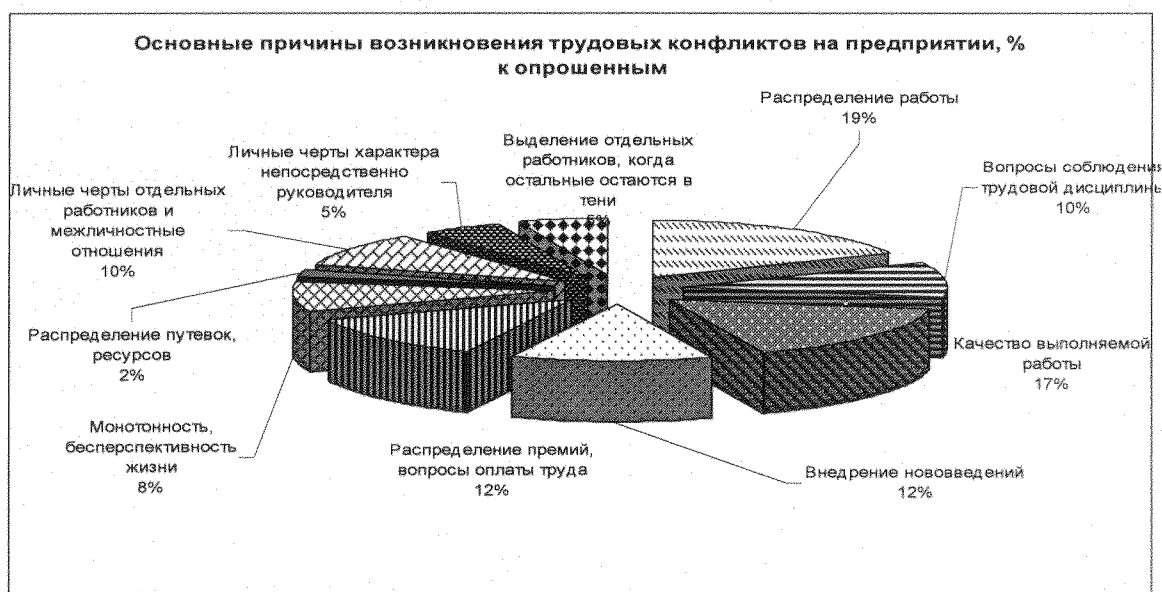
Противоречивый характер реально существующего «гибридного» типа трудовых отношений значительно усложняет конфликтные ситуации, причем новые формы конфликтности как бы «накладываются» на старые, традиционные. В связи с этим диссертант обращается к типологии конфликтов, кратко характеризует причины и формы проявления основных видов конфликтов в сфере труда (мотивационные, межличностные, коммуникативные и др.). К наиболее значительным конфликтогенным факторам в системе трудовых отношений можно отнести нарушения в мотивационных механизмах трудовой деятельности, усиление недоверия работников к власти (поскольку власть подчас не может защищать их от произвола работодателей), криминализация общества, бедность, увеличение дистанции между работниками и результатами их труда. Слабость институциональных механизмов защиты интересов трудящихся и ее правовой базы способствует распространению неправовых отношений в сфере труда, «теневых» форм занятости и заработной платы. Это логически обусловило обращение к детальному анализу неформальных, неправовых и иных потенциально конфликтных практик в сфере труда. Неформальные трудовые отношения подчас проявляются в том, что работодатели интегрируются с работниками, компенсируя низкий уровень их зарплаты и тяжелые условия труда (бюджетники). Их противозаконные действия в трудовой сфере, на первый взгляд, приносят выгоду обеим сторонам за счет государства (речь идет, прежде всего, о «теневых» формах занятости и оплаты труда). В конечном же счете в выигрыше оказывается предприниматель, а работники терпят прямой

ущерб (уменьшение трудового стажа, потеря многих социальных льгот и гарантий, сокращение накопительной части будущей пенсии и т.д.). Отсюда и очаги напряженности, способствующие возникновению конфликтных ситуаций в, казалось бы, вполне «благополучных» организациях.

Взглянуть на возникновение конфликтности глазами самих работников позволяют результаты социологического исследования на ряде саратовских предприятий. По данным проведенного диссертантом опроса 11,2% работающих саратовцев сталкивались со случаями нарушения своих прав, 7,6% отметили, что были нарушены права их коллег. Таким образом, даже при традиционно низком уровне правовой культуры российских трудящихся почти пятая часть респондентов осознавала, что они оказались втянутыми в конфликтные ситуации, что законные права работников были нарушены. 81,2% опрошенных отметили, что с такими случаями не сталкивались. Большинство из них относится к категории постоянных работников, трудится на контрактной основе или по устной договоренности. Видимо, эта лояльность связана с боязнью потерять работу. Отчетливо осознают факт нарушения своих трудовых прав всего 35%. В то же время, доля работников, действительно попадавших в неправомерные трудовые ситуации, составляет не менее 60–65%. Столь сильное расхождение между действительными и осознаваемыми конфликтными трудовыми отношениями автор связывает с тем, что работники часто склонны интерпретировать их не как нарушение своих прав, а как обычные неприятности в силу недостаточного уровня специального образования работников (низкой правовой культуры), либо не придавать им серьезного значения, поскольку для них важнее всего сохранить свое рабочее место и не оказаться в рядах безработных.

Причины возникновения трудовых конфликтов на уровне предприятий весьма многообразны, хотя значительная часть опрошенных склонна характеризовать их как межличностные, т.е. видеть их причины в сфере личных отношений с коллегами, с руководителями (см. график 2).

График 2.



Постоянным источником конфликтности может выступать и стиль руководства предприятием: недовольство частым вмешательством в их работу и тотальным контролем выразили 45,6% опрошенных, а 10,6%, напротив полагают, что руководитель слишком пассивен. Нельзя также не отметить и такую глубинную причину конфликтов как неудовлетворенность коллективом (об этом говорили более половины опрошенных). В частности, отсутствие поддержки со стороны коллег отметили более 10%, отсутствие помощи со стороны руководителей – 11%, невозможность «проводить работу так, как хочется» – 23,8%. Кроме того, 20% респондентов констатировали, что коллектив разбит на группировки, что, конечно, не способствует его сплоченности и борьбе за свои права. Все это создает основу для межличностных, мотивационных и межгрупповых конфликтов, что превращает рабочий процесс в конфликтный по своей сути. Сам за себя говорит тот факт, что большая часть респондентов (53%) не имеет четкого представления о деятельности предприятия и организации в целом и о перспективах их развития. Это также можно рассматривать как потенциальную причину коммуникативного конфликта, порождаемого непониманием и недоверием между работодателем и работниками.

Исходя из результатов анализа основных факторов конфликтогенности, объективных и субъективных причин конфликтов, а также форм их проявления, диссертант ставит более общий вопрос: в чем выражается объективная роль конфликтности в процессе модернизации трудовых отношений в современной России? Ответ на этот вопрос вряд ли может быть однозначным. Когда мы говорим о модернизации сферы труда, то имеем в виду не только научно-технические и технологические стороны этого процесса, но прежде всего организационные и правовые аспекты, приведение их в соответствие с параметрами формирующегося гражданского общества. Конфликтность (как это доказывает Р. Дарендорф и Л. Козер) играет роль своеобразной «лакмусовой бумаги», выявляющей трудности и противоречия данной системы. Нужно учитывать, что модернизация – это прежде всего инновационный процесс. Внедрение новшеств неизбежно будет порождать новые конфликтные ситуации, поскольку реальное движение вперед неизбежно сопровождается борьбой нового, прогрессивного со старым, отжившим. При этом нужно иметь в виду очень важный момент: позитивное значение имеет не конфликт как таковой, а конфликт, который завершается положительным результатом, то есть разумным, справедливым решением возникшей проблемы, прекращением вражды и конфронтации его участников. Такое разрешение конфликта может сыграть стимулирующую роль в инновационном процессе, способствуя внедрению полезных новшеств.

В настоящее время разработан ряд управленческих стратегий урегулирования конфликтов, нацеленных также и на предотвращение конфликтных ситуаций в различных звеньях производства и системы управления. Но эти стратегии будут эффективными лишь при условии устранения, нейтрализации ряда негативных факторов, вызывающих напряженность в социально-трудовой сфере. Здесь налицо противоречивые

тенденции, выражающие либо пережиточные явления, либо ростки новых, более гармоничных отношений между субъектами трудового процесса. Весьма перспективным следует признать развитие социального партнерства, доказавшего свою жизнеспособность в странах, где существует достаточно зрелое гражданское общество. Конечно, сейчас еще преждевременно говорить о «динамичном» и «масштабном» внедрении этого типа отношений. Но ростки его в сфере труда и управления уже налицо и нуждаются во всесторонней поддержке. Этого требует логика процесса модернизации трудовых отношений. Даже в нынешних, еще зачаточных формах социальное партнерство уже доказало во многих случаях свою эффективность, способствуя снижению уровня конфликтности. Необходимо обеспечить основные условия, способствующие развитию социально-партнерских отношений. Во-первых, это повышение сознательности, правовой культуры и организованности трудящихся. Речь идет, прежде всего, о развитии профсоюзного движения, причем массовые организации трудящихся должны быть в современных условиях нацелены не столько на борьбу и конфронтацию, сколько на гармонизацию трудовых отношений, урегулирование возникающих конфликтов и сохранение гражданского мира. Вторым важным условием является повышение социальной ответственности бизнеса, что означает не только законопослушное поведение предпринимателей, но и выполнение ими определенных обязательств перед обществом.

Диссертант подчеркивает, что решение всех обозначенных выше проблем возможно лишь при условии разработки и осуществления целенаправленной и достаточно эффективной социальной политики, способствующей постепенному, но неуклонному преобразованию всей системы экономических отношений. Социально ориентированная и регулируемая государством рыночная экономика – вот формула выживания и дальнейшего развития российского общества. Поэтому становление нового (социально-партнерского) типа трудовых отношений, тем более его доминирование в социально-трудовой сфере необходимо рассматривать в контексте формирования социального государства, которое выступает гарантом соблюдения интересов всех социальных групп и слоев общества и арбитром в разрешении социальных конфликтов.

В заключении работы подведены итоги диссертационного исследования, автор обобщает результаты теоретического и эмпирического анализа актуализированных проблем, формулирует основные выводы и практические рекомендации.

В приложении представлены графики и таблицы, статистические и эмпирические социологические данные.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих публикациях:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

- 1) Макарихина Е.А. Особенности трудовых отношений в условиях транзитивной экономики / Е.А. Макарихина // Вестник Поволжской академии

государственной службы им. П.А. Столыпина. – 2007.– № 13.– С.98–102; 0,25 п.л.

- 2) Макарихина Е.А. Специфика межличностных коммуникаций в системе социально–трудовых отношений в условиях модернизации / Е.А. Макарихина // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2010.– Т. 10. Вып. 2.– С. 30–34; 0,25 п.л.

Публикации в других изданиях:

- 3) Макарихина Е.А. К проблемам возникновения профессиональных конфликтов в процессе межкультурных коммуникаций / Е.А. Макарихина // Непрерывное профессиональное образование: проблемы, инновации, образовательные технологии: Международный сборник научных трудов.– Саратов: ИЦ «Наука», 2007.– С. 139–148; 0,63 п.л.
- 4) Макарихина Е.А. Бесконфликтные профессиональные коммуникации как основа эффективного развития предприятий в рыночной экономике / Е.А. Макарихина // Некоторые проблемы социально–политического развития современного российского общества : Сб. науч. трудов / Под ред. Г.В. Дыльнова. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2007.– Вып.14.– С.188–192; 0,3 п.л.
- 5) Макарихина Е.А. Организационные конфликты и причины их возникновения на современном этапе развития российского общества / Е.А. Макарихина // Некоторые проблемы социально–политического развития современного российского общества : Сб. науч. трудов / Под ред. Г.В. Дыльнова. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2007. –Вып.14.– С. 205–208; 0,25 п.л.
- 6) Макарихина Е.А. К вопросу о классификации конфликтов в современных организациях / Е.А. Макарихина // Российское общество в зеркале социологии (взгляд молодых ученых) : Сб. науч. трудов / Под ред. Г.В. Дыльнова. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2007.– Вып.7. – С. 227–231; 0,3 п.л.
- 7) Макарихина Е.А. Организационные конфликты в трудовых отношениях в условиях транзитивной экономики / Е.А. Макарихина // Экономика. Социология. Право: Альманах. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2007. –Вып. 3.– С.57–61; 0,3 п.л.
- 8) Макарихина Е.А. Проблемы современного рынка труда в условиях межкультурных коммуникаций / Е.А. Макарихина // Российское общество в зеркале социологии (взгляд молодых ученых) : Сб. науч. трудов / Под ред. Г.В. Дыльнова. – Саратов: Изд-во «Научная книга», 2008.– Вып.8.– С. 161–162; 0,13 п.л.
- 9) Макарихина Е.А. Особенности возникновения и разрешения конфликтов в системе трудовых отношений развитых стран / Е.А. Макарихина // Институциональное развитие современной экономики: Сб. науч. трудов / Под общ. ред. И.Э. Жадан. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2008.– С. 174–180; 0,33 п.л.
- 10) Макарихина Е.А. Проблемы современного рынка труда в условиях межкультурных коммуникаций / Е.А. Макарихина // Социально–экономическое развитие современного общества в условиях реформ: Материалы

Международной научно-практической конференции (10 декабря 2007 г.): в 3 ч. / Отв. ред. Л.А. Тягунова. – Саратов: Изд-во «Научная Книга», 2008. – Ч.2. – С. 54–55; 0,13 п.л.

- 11) Макарихина Е.А. Совершенствование социальных коммуникаций в системе трудовых отношений в условиях современного кризиса / Е.А. Макарихина // Актуальные проблемы модернизации российской экономики в условиях глобализации: Материалы Международной научно-практической конференции 28–29 января 2010 года. Саратовский государственный социально-экономический университет. – Саратов, 2010.– С. 33–34; 0,13 п.л.

Макарихина Екатерина Александровна

**Формирование нового типа трудовых отношений в условиях
модернизации российского общества**

Автореферат

Ответственный за выпуск – кандидат философских наук,
доцент В.А. Климов.

Подписано к печати 24.12.2010г.

Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 1,0

Тираж 100 экз. Заказ №

Издательство «Наука»

410031, г. Саратов, ул. Московская, 35

Отпечатано в типографии «Новый ветер»

410012, г. Саратов, ул. Б. Казачья, 113.