

УДК 316.62

Г.В. Разинский

## СИНДРОМ ПАТЕРНАЛИЗМА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Анализируются особенности ценностных ориентаций и поведения работников современного промышленного предприятия, обусловленные распространенностью в российском обществе патерналистских настроений

Ключевые слова: *отношение к работе, социально-трудовые отношения, синдром патернализма, социальное иждивенчество, корпоративные отношения.*

Российское общество в настоящий момент характеризуется изменением институциональной структуры, затрагивающим все его сферы. Утрачивают эффективность прежние механизмы социального взаимодействия. На смену им приходят другие: вновь созданные или заимствованные из, казалось бы, утраченной исторической традиции. Модификации в разных областях социальной жизни взаимосвязаны, переплетены, конфликтны. Ощущается «зыбкость» социального мира, позиции индивидов внутри общества неустойчивы. Нет проверенных, легитимных каналов переноса старых жизненных позиций в современную ситуацию. Открытым также остается вопрос о скрепах, обеспечивающих существование и функционирование старых институтов в новой общественной реальности. Одной из таких поддерживающих конструкций является патернализм. Без его изучения социологические представления о характере и направленности социальных процессов, о способах существования социальных институтов в эпоху трансформации оставались бы неполными, поверхностными и односторонними.

Патернализм как устоявшееся социальное явление – продукт традиционного общества, согласованный с его основными характеристиками (жесткая иерархичность, значимость личных связей, аскриптивность и т.д.). Комплексно-системное изучение феномена патернализма предполагает рассмотрение его как некоего синдрома, пронизывающего всю совокупность социальных отношений, тем более в условиях трансформационного процесса в России как с точки зрения смены типа социальной системы (от социализма к капитализму), так и смены вектора социального развития (от индустриаль-

---

© Разинский Г.В., 2011

Разинский Геннадий Вениаминович – старший научный сотрудник, заведующий лабораторией социологии ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: [labsoc@pstu.ac.ru](mailto:labsoc@pstu.ac.ru)

ного к постиндустриальному обществу). При этом необходимо учитывать и то, что структура данного синдрома включает в себя и элементы традиционного общества, что обусловлено культурно-исторической ментальностью российского государства.

Промышленный патернализм – это тип трудовых отношений, функционирующих по образцам, которые ассоциируются с патриархальной общиной или большой семьей, где присутствует Отец-благодетель и его дети – работники, принимающие поддержку и помощь по самому широкому кругу проблем. Такие отношения характеризуются приматом коллектива над индивидом, жесткой внутренней иерархией, немонитарными формами мотивации труда<sup>1</sup>.

Нижеприведенные данные социологического исследования, посвященном анализу социальных процессов на промышленном предприятии, проведенном лабораторией социологии ПНИПУ при инициативном участии автора (опрошено 2656 человек, представляющих основные социально-профессиональные группы работников одного из предприятий Пермского края), показывают, как проявляется данный синдром в сфере трудовых отношений.

Так, проведенный анализ социальных установок и ценностных ориентаций выявил, что трудовые ценности (например, любимая работа) оказались отодвинутыми на периферию ценностного ядра. Кроме того, социокультурные ценности, ценности самоутверждения и, особенно, самореализации оказались вообще в конце иерархии ценностных ориентаций (6–8-е места), что отражает не только особенности социально-профессионального статуса респондентов, но и их меньшую готовность к активно-деятельностной реализации собственного потенциала, что в значительной мере предопределило достаточно высокую степень социальной пассивности работников, их предрасположенность к ожиданию внешнего воздействия, стимула и, в конечном счете, на распространенность патерналистских настроений и, в частности, социального иждивенчества. Об этом же свидетельствуют и такие факты: во-первых, несмотря на заявленную опрошенными доминирующую ориентацию на работу, а не ее оплату, в самом отношении к работе преобладает инструментальный (работа как средство), а не содержательный (работа как самоценность) подход (соотношение 3/4 к 1/4), а инициативность работников, во-вторых, стимулируется в значительно меньшей степени, чем, например, исполнительность, занимая последнее, 7-е место в числе факторов, которые учитываются при оплате труда, что также способствует социальной пассивности работников и отражает объективный характер отношения к ним со стороны управленцев. Не столь однозначна и оценка опрошенными уровня удовле-

---

<sup>1</sup> Романов П.В. Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятия // Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3, № 3. С. 293–294.

творенности своей работой. Из тех 90,0 % опрошенных, кто указал на свою удовлетворенность работой, полностью удовлетворены ею только 45,3 %, тогда как остальные 44,7 % дали такую, достаточно условно удовлетворительную оценку, как «в общем удовлетворены».

Патерналистский настрой отразился и на восприятии работниками рыночных реалий: почти каждый шестой участник опроса настроен антирыночно, а почти 40 % отнесли себя к вынужденным адаптантам, так как приняли рыночные условия под давлением социальной ситуации. Примерно такая же ситуация и в поведенческой адаптации к рынку. Хотя более 70 % не смирились с ситуацией и пытаются ей противостоять, лишь половина из них смогла использовать новые возможности и добиться результата. Это не считая тех, кто свыкся с таким положением, ограничивая себя во всем (каждый шестой) или вообще не смогли воспринять рыночные стандарты поведения.

Процесс рыночной адаптации на предприятии происходит не в пользу рабочих, которые воспринимают свой социальный статус в 2,5 раза ниже, чем специалисты и руководители. Достаточная распространенность таких настроений, особенно вынужденного принятия новых правил жизни, ведет к снижению социальной (и не только) активности, ухудшению социального самочувствия, способствует распространению различного рода фрустраций, ожидания внешнего стимула, также способствуя распространению социального иждивенчества.

Помимо всего прочего это ведет к снижению уровня социальной идентификации работников. Во-первых, почти треть отводит себе место в нижней части гипотетической пирамиды общественных отношений. Во-вторых, каждый десятый работник в отношении к работодателю позиционирует себя как бесправного, эксплуатируемого, примерно столько же ощущают себя партнером по отношению к нему, и лишь 15,3 % осознают себя собственниками рабочей силы, что как раз и ставит работника в позицию партнера по отношению к работодателю, что еще свидетельствует и о готовности работника к роли субъекта, а не объекта управления. В-третьих, значительная часть опрошенных в ответах на вопрос об отношении к социальной дифференциации, выраженной в значительной величине разрыва в доходах, демонстрирует эгалитаристские настроения (40,6 % респондентов считают, что разница в доходах должна быть минимизирована), что также отражает патерналистский синдром.

Этот вывод подтверждается, с одной стороны, оценкой респондентами роли государства в решении проблем членов общества, а с другой – некоторыми нюансами в социально-психологической оценке ими перспектив общества. Как показало исследование, доминирует патерналистская ориентация (она характерна для представителей всех социально-профессиональных групп), расчет в той или иной степени на государство (68,2 %). Сторонники

рыночного понимания этой роли, предполагающей активизацию собственного потенциала личности, составляют лишь четвертую часть опрошенных.

Что же касается социального самочувствия как оценки жизненных перспектив, то при всей оптимистичности ответов, выявленных в исследовании, львиная их доля (54,0 %) приходится на социально пассивную оценку (испытывают чувство надежды), тогда как наибольшее число негативных ответов собрало «чувство беспокойства, тревоги» (16,7 %).

Показательно, что в структуре факторов, определяющих успешность и возможность профессионально-должностного роста, достаточно большой удельный вес имели неформальные связи, протекция, близость к начальству, являющиеся не только рецидивом феодально-подобных отношений советского и досоветского периода (так считает пятая часть опрошенных, 3-е место в общей структуре факторов), но и проявлением патерналистского синдрома современных трудовых отношений.

Проблема, как показало исследование, опирается, прежде всего, в неразвитость корпоративных отношений, предполагающих в том числе и стимулирование партнерских отношений между работниками и работодателями, чему препятствуют наряду с другими социальными обстоятельствами атавизмы патерналистского сознания.

Основными проблемными зонами корпоративных отношений на современном промышленном предприятии являются:

1) низкая информированность работников о делах на предприятии и, особенно, в филиалах, за пределами тех, где работают сами опрошенные. Если учесть, что информированность о делах предприятия в определенной степени выражает сопричастность работников своему предприятию, то данная сопричастность не столь велика, как было установлено при изучении отношения работников к предприятию как ценности и как реальному месту работы. Неосведомленность же порождает неадекватные оценки собственного материального положения и уровня изменений в своей жизни в целом. Подобные необоснованные и неадекватные ожидания влекут за собой дифференциацию интересов и ожиданий работников различных социально-профессиональных групп (социальных типов), что не способствует системной интеграции коллектива предприятия и снижению социального противоборства;

2) низкий уровень участия работников в процессах управления, что усиливает у них критичность восприятия субъектов трудового процесса, выполняющих функции управления, руководства;

3) преобладание в структуре участия в управлении (среди тех, кто считает, что участвует в этом процессе) низших, информационных форм;

4) преобладание объектного типа управления, выражающегося, во-первых, в более низкой оценке взаимоотношений с руководителями, нежели

с коллегами, во-вторых, в менее удовлетворительном отношении к работникам руководителей, нежели коллег, в-третьих, в более высоком (относительно) уровне социальной напряженности в отношениях руководителей и подчиненных, нежели между членами коллектива;

5) недостаточно высокая эффективность внепроизводственных форм корпоративных отношений: лишь половина опрошенных участвует в тех или иных мероприятиях, организуемых администрацией и общественными организациями предприятия; наименее активны в этом рабочие;

6) неоднозначное влияние на корпоративные отношения уровня социальной защищенности работников, с одной стороны, вызывающей расслоение интересов групп работников (в случае ощущения ее недостаточности), тогда как с другой – приводящей к росту настроений социальной апатии и социального иждивенчества (в случае ее избыточности). В целом оценка уровня социальной защищенности весьма высокая: как проблема она оценивается опрошенными наиболее решенной. Вместе с тем, из общего числа тех, кто чувствует себя социально защищенным (91,9 %), половина (44,7 %) ощущают это лишь отчасти. В значительной степени это связано не с реально низким уровнем, а с распространением патерналистских настроений. Именно это предопределило весьма высокую ориентированность опрошенных (более половины) на помощь предприятия в решении внепроизводственных проблем и достаточно высокую неудовлетворенность этой помощью (только 58,7 % из тех, кто рассчитывал на нее, считает что получили), хотя реальное содержание этой помощи не находится в круге задач, которые должно решать предприятие.

Как можно судить из приведенных данных, патерналистская традиция в существенной степени определяет структуру социально-трудовых отношений работников современного промышленного предприятия.

Получено 09.12.2011

**G.V. Razinskiy**

#### THE PATERNALISM SYNDROME IN LABOR RELATIONS

The article analyzes features of value orientations and the conduct of workers in modern industrial enterprise, conditioned by the paternalistic attitudes prevalence in Russian society.

**Keywords:** work attitude, social and labour relations, paternalism syndrome, social dependency, corporate relations.