

УДК 316.354.014+316.454.54]3314

М.А. Геташвили

ПАТЕРНАЛИЗМ КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваются особенности влияния социально-трудовых отношений на уровень патернализма субъектов трудовой деятельности в трансформационном российском обществе.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения, патернализм, партнерство, неформальные отношения, трудовое поведение.*

Проблема формирования новых отношений между работодателями и работниками наемного труда привлекает к себе в последние годы все большее внимание исследователей. Такой повышенный интерес обусловлен заметным усилением влияния этих обновленных отношений на состояние всей социально-трудовой сферы в целом. Исследованиями патерналистских трудовых отношений занимались такие отечественные ученые, как А.Л. Темницкий, С.Ю. Алашеев, В.А. Борисов, И.М. Козина, И.В. Донова, В.Е. Гимпельсон, А.К. Назимова, П.В. Романов, В.Ю. Бочаров, И.К. Золотова и др.

По советской традиции отношения между работодателем и наемным работником как в научных публикациях, так и в официальных документах продолжают именоваться «трудовыми отношениями». Между тем трудовые отношения – понятие более широкое, нежели между сторонами трудового соглашения. Оно включает в себя социальные отношения, складывающиеся в процессе труда между его участниками. Сюда относятся отношения сотрудничества и соперничества, социальной ответственности и квалификационного неравенства, отношение к труду и, конечно, отношения собственности и найма.

Отношения между работодателями и работниками наемного труда складываются по поводу компенсаций за труд, условий труда, профессионально-должностных обязанностей, гарантий занятости и порядка и разрешения трудовых споров. Они представляют собой особую группу социальных связей, порожденных наемным характером труда, в то же время не переставая быть трудовыми. Рассматривая их содержание, точнее можно их определить как *социально-трудовые отношения.*

© Геташвили М.А., 2013

Геташвили Мария Андреевна – ст. преподаватель кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: mgetat@mail.ru.

Наиболее важным фактором формирования социально-трудовых отношений является их регулирование, изменяющееся в процессе развития данных отношений, которое подразумевает формирование взаимопонимания субъектов социально-трудовых отношений; идентификацию социально-экономических процессов с точки зрения интересов сторон.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Основополагающую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играет принцип обеспечения равенства прав и возможностей субъектов этих отношений. Реализация этого принципа в сочетании с принципами солидарности и равноправного партнерства или же с принципом «господства – подчинения» служит основой различных типов социально-трудовых отношений: патернализма, социального партнерства, конкуренции, солидарности, субсидиарности, дискриминации и конфликта.

При изучении патерналистских ориентаций сторон трудовой деятельности стоит рассматривать два наиболее значимых типа социально-трудовых отношений, которые являются противоположными: патернализм и социальное партнерство. Этот выбор обусловлен тем, что в основе деятельностных практик в современной трудовой сфере лежит не конфликт, а консенсус, на одной стороне которого находится патернализм, а на другой – партнерство.

Данное утверждение подтверждается исследованиями и статистикой 90-х годов XX – начала XXI века: массовая приватизация предприятий не привела к противостоянию предпринимателей, с одной стороны, и работников, объединенных профсоюзами, с другой. Напротив, выявилась тенденция к снижению уровня конфликтности. На снижение конфликтной активности рабочих оказали влияние неразвитость рынка труда, усиление административного, экономического и государственно-правового аппарата принуждения, находящегося на стороне работодателя, локальный характер трудовых конфликтов, их ограниченность повседневными производственными проблемами; в итоге наемный работник был вынужден либо уйти, либо подчиниться. Роста конфликтов не вызвали ни дефолт 1998 года, ни принятие нового КЗОТа 2002 года.

Одни исследователи видят причиной этого проблему выживания, под влиянием которой произошло деформация их мировидения и обострение мелкобуржуазности как «скрытой социальной болезни», другие – психологическую подавленность, смирение и терпение, третьи – нацеленность на труд и коллективистские ориентации, а не мелкобуржуазность и патернализм [1–3].

Но если конфликты и забастовки на российских предприятиях не стали нормой цивилизованного разрешения противоречий в сфере труда и не получили признания как рациональных ни со стороны профсоюзов, ни со стороны

самих рабочих, то что тогда отражает современную направленность их трудового поведения? С одной стороны, это тактика не противостояния, а приспособления, использование новых возможностей для открытия своего дела, самозанятость, дополнительная занятость, данные деятельностные практики формируют, в частности у рабочих промышленных предприятий, большую уверенность в своих силах, независимость, критичность в оценках элементов производственной ситуации, партнерские отношения с руководством в целом. Но другой стратегией поведения рабочих является ориентация на отношения зависимости от руководства, подчинения, послушания и лояльности взамен на попечительство и заботу – патернализм [5].

Итак, рассматривая партнерство и патернализм в связи друг с другом, будем понимать под ними обозначение социально-трудовых отношений между сторонами этих взаимодействий. К субъектам социально-трудовых отношений будем относить реальных собственников (предпринимателей-хозяев), высшее руководство предприятия, руководство среднего звена и наемных работников.

В любой организации существует формальный и неформальный порядок взаимодействия. Неформальные отношения являются неписанными законами взаимоотношений на предприятии, а также невыполнением формальных требований, тогда как формальные отношения закреплены в должностных инструкциях, приказах, распоряжениях, правилах. Неформальные отношения выполняют роль регуляторов деятельности предприятия, роль «социального порядка», они так же, как и формальные отношения, являются неотъемлемой частью организации.

К устоявшимся нормам относят неформальные отношения, о существовании которых работник даже не задумывается. Если допускается нарушение требований и это не влечет за собой никаких последствий, хотя в принципе все об этом знают, то оно становится неформальной нормой. Часто данный тип возникает из первых двух: возможное опоздание на определенное время, празднование различных торжеств на рабочем месте и т.д. Данное мировоззрение касается всех сфер жизнедеятельности предприятия, в частности, и заработной платы – имеется в виду допустимая (работником) разница за оплату работы по сравнению с другими. С точки зрения выполнения формальных требований считается, что если работник опытен, считает себя специалистом, то он должен хорошо разбираться во многих тонкостях своего дела, повышать свой уровень, выдвигать рационализаторские идеи. Нарушение любых традиций в системе неформальных норм взаимоотношений может повлечь за собой негативную реакцию, настроить коллектив против человека, понизить авторитет руководителя.

Неформальные отношения работают на воспроизводство всей трудовой жизни предприятия, они, являясь неотъемлемой частью системы, воспроиз-

водят сам трудовой процесс наравне с формальными нормами, поддерживают трудовой ритм, играют стабилизирующую роль. Но неформальные отношения, управляя трудовым процессом, могут изменить или разрушить устоявшиеся нормы, при этом может пострадать и трудовой процесс. Главным остается баланс социально-трудовых отношений.

Неформальные отношения ясно очерчивают схему патерналистских ориентаций как со стороны подчиненных, так и со стороны начальства. Отношения патернализма характеризуются взаимной выгодой для обеих сторон, заменой формальных взаимодействий на неформальные, личные, контактные. Но ключевым моментом в патерналистских отношениях является зависимость. Партнерские отношения, наоборот, характеризуются значимостью для обеих сторон формальных взаимодействий, основанных больше на контракте, чем на контактах. Они предполагают совместную деятельность руководителей и подчиненных, выполнение заранее оговоренных обязательств, самостоятельность подчиненных в профессиональной деятельности, конкурентоспособность. «Проще говоря, патерналистские ориентации можно рассматривать как демонстрацию слабости, а партнерские – силы позиций рабочих в отношениях с руководством» [5]. При этом понятие партнерства следует отличать от понятия социального партнерства. Партнерство подразумевает индивидуальные взаимодействия, тогда как социальное партнерство – коллективные, представляющие собой определенную социальную систему.

Основным показателем содержания патерналистских или партнерских ориентаций у сторон социально-трудовых отношений мы будем считать степень зависимости, которую также надо рассматривать в связи со многими факторами: уровнем приспособления к трансформации общества, желанием быть защищенным государством, работодателем, степенью отчуждения от принятия решений, соответствием сложившихся социально-трудовых отношений в вербальном и реальном поведении работников, формой собственности предприятия, присутствующими неформальными и формальными практиками и т.д.

Также, следуя за А.Л. Темницким, необходимо заниматься изучением таких индикаторов «патернализма – партнерства», как нормы отношений с руководством, стереотипы поведения в случае несогласия с руководством, отношение к вмешательству руководства в профессиональные обязанности, степень ориентации на помощь руководства в житейских ситуациях (для работников).

Исследование трудовых отношений в современных условиях предполагает анализ постоянной взаимосвязи актуальных социальных проблем труда с их социокультурными составляющими, т.е. ориентацией акторов трудовых отношений на старые и новые нормы культуры труда. В связи с этим можно выделить обязательные элементы, которые должны быть изучены при исследовании

довании социально-трудовых отношений. Так как социокультурные процессы являются ценностно-ориентационными, нематериальными, их механизмы существенно отличаются от механизмов трудовых процессов. Социокультурным процессам свойственны самопроизвольность, неформализованность, латентность, ненаправленность к определенному результату, долговременность. В реальном проявлении такие процессы могут выступать как процессы сплочения-разобщения, интеграции-дифференциации, адаптации-дезадаптации в отдельных группах работников и на уровне предприятия в целом.

Для оценки характера трудовых отношений выделяют следующие элементы: адаптация к рыночным отношениям, т.е. успешность или неуспешность этого перехода, «выживание» или приспособление; отношение к рынку; мотивацию труда; факторы динамики социального статуса.

Исследователи отмечают трудности становления новых ролей и ролевых отношений. В результате реформирования российского общества появляются новые социальные роли: собственник, наниматель, наемный управленец, акционер, наемный работник и т.д. Но при этом правила рыночных отношений не были определены в начале реформ, да и сейчас еще остаются расплывчатыми, т.е. непонятно, чему именно должны соответствовать новые роли и трудовые отношения. И работники, и администрация затрудняются в определении функционального содержания новых ролей, т.е. прав и обязанностей, которые присущи собственнику, наемному работнику, наемному управленцу и т.п. Люди выстраивают собственные «образы», наполнение которых зависит от индивидуального опыта взаимодействия с контрагентами (или мировоззренческих установок, из которых ведущей является эмоционально-оценочная составляющая) [4].

Для интегральной оценки успешности можно выбрать два показателя – результативность адаптации предприятия к рынку и уровень социального самочувствия работников. Последний определяется комбинацией различных составляющих: удовлетворенностью нынешним положением (является необходимым условием для успешной адаптации); уверенностью в будущем (достаточное условие для успешной адаптации). В оценке успешности велика роль социальной защищенности работников в системе социально-трудовых отношений, которая в первую очередь связана с эффективностью реализации колдоговора.

Таким образом, мы выходим на понятие социального поведения, обозначающее, с одной стороны, сложнейшую систему адаптации личности к разнообразным условиям ее реализации, способ ее функционирования в системе конкретного социума, а с другой – активную форму преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые предоставляются личности, а также возможностями, которые она самостоятельно проецирует и открывает для себя в соответствии со

своими представлениями, ценностями, идеалами. Социальные трансформации в современном обществе оказывают воздействие на изменение функций социальных институтов, в том числе регулирующих стратификационные процессы, в частности спрос на рабочую силу, поведение владельцев рабочей силы на рынке труда, сохранение и изменение социально-профессионального статуса работников.

Изучение трудового сознания и поведения различных социально-профессиональных групп в переходном обществе предполагает выяснение степени развитости и динамики ценностей, непосредственно связанных с трудом, выявление характера требований к различным сторонам труда, рассмотрение предпочтений занятости в различных формах собственности. В этой связи весь комплекс человеческих актов, поступков и действий, которые соединяют личность работника с производственным, трудовым процессом, но не сводятся к последнему, мы относим и к категории *трудового поведения*. Таким образом, в социологическом анализе социально-трудовых отношений основной акцент мы делаем на многообразных поведенческих (реальных и вербальных) характеристиках деятельности человека, включенного в систему общественного производства.

Трудовое поведение личности, с одной стороны, отражает объективную необходимость, заданность условий ее функционирования и проявляет себя в рамках довольно жесткого контекста той или иной производственной ситуации. С другой, в связи с многоальтернативностью и возможностями выбора, оно мотивируется. Говоря о трудовом поведении, мы имеем в виду не только те или иные альтернативы и возможности выбора индивидом различных тактик и стратегий, параметры которых определяются объективными обстоятельствами, конкретной производственной и жизненной ситуацией, но и определенный тип личностной активности, определенный тип притязаний, содержательно обуславливающий предметно-аксиологический смысл, положенный в основу этих стратегий и тактик. В способе их реализации, направленности выражены различные социокультурные ориентиры личности, которые составляют ценностно-нормативную основу их развертывания в определенном социальном контексте, в определенной системе общения и социальной коммуникации. Она определяет приемлемые для индивида в различных условиях способы и методы реализации трудового поведения, рамки его функционирования в соответствии с требованиями и задачами производственного процесса, а в конечном итоге – баланс, иерархию и соотношение индивидуальных, групповых, коллективных и общественных интересов.

В связи с вышесказанным необходимо определить некоторые основные социальные, личностные и функциональные свойства работника, которые обуславливают и определяют способы и формы его трудового поведения. От них в значительной степени зависят мера напряженности и интенсивности

его связей, а также тип идентификации с конкретным производственным процессом. К ним относятся: статусно-ролевые характеристики работника, определяющие возможность и качество применения его профессиональных способностей, направленность его достижений, что в конечном итоге формирует рамки, возможности и альтернативы трудового поведения; функциональные (профессиональные) способности работника, по которым можно судить о конкретном способе его организационно-технологического включения в производственный процесс, о реальной и возможной структуре его связей и зависимостей в системе производственной организации; квалификационные характеристики работника, которые дают представление о степени его профессиональных притязаний, намерений и пределах реальных достижений; ценностно-нормативные установки, составляющие основу, своеобразное ядро поведенческого стереотипа, который выполняет роль (функцию) внутреннего регулятора и ориентира личности, определяющего вектор ее поведения в системе многообразных производственно-экономических условий и ситуаций; культурологические характеристики, определяющие относительно устойчивые стандарты, образцы и мотиваторы поведения работника как типичного представителя той или иной социально-профессиональной группы.

В кризисные или трансформационные периоды при изучении трудовых практик в организации необходимо уделять внимание схожему поведению, направленному на сохранение рабочего места (боязнь безработицы), вследствие чего вербальная и невербальная практики могут сильно расходиться. Отсюда следует изменение социально-трудовых отношений, усиление патерналистских ориентаций и повышение уровня зависимости и т.д.

Все вышеназванные аспекты существенным образом влияют на структуру, целевую направленность трудового поведения, его содержание и мотивацию; способствуют формированию конкретных форм интеграции и связи индивида с процессом труда в системе той или иной социальной организации, определяют степень устойчивости поведенческого алгоритма личности.

Таким образом, ориентация на патерналистские отношения во взаимодействиях работников и работодателей должна изучаться с учетом степени адаптации к рынку, угрозы увольнения, уровня зависимости сторон трудовых отношений, общих и трудовых ценностей, а также тех социально-экономических условий, в которых осуществляются эти отношения.

Список литературы

1. Максимов Б.И. Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективистские действия // Мир России. – 2002. – № 3. – С. 96–121.
2. Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. – 2002. – № 2. – С. 45–51.

3. Беленький В.Х. Рабочий класс как объект социологического анализа // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 29–37.

4. Слюсарянский М.А. Социально-трудовые отношения как предмет исследования: региональный аспект // Управление социальными процессами в регионах: материалы 3 Всерос. науч.-практ. конф., г. Екатеринбург, 21 ноября 2003 г.– Ч. I. Регион как социум – социальная структура, институты и процессы. – Екатеринбург, 2003. – С. 125–127.

5. Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. – 2004. – № 6. – С. 26–37.

Получено 12.02.2013

M.A. Getashvili

PATERNALISM AS AN ELEMENT OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS

The article covers the features of the influence of social and labour relations on the paternalism level of the labour activity subjects in the Russian transformation society.

Keywords: social and labour relations, paternalism, partnership, non-formal relationships, labour behaviour.