

УДК 316.334.22

А.А. Колесникова**A.A. Kolesnikova**

Пермский национальный исследовательский политехнический университет
Perm National Research Polytechnic University

ПРОБЛЕМА ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ

THE PROBLEM OF ALIENATION OF LABOUR AMONG OFFICE WORKERS

Исторически отчуждение труда ассоциируется с производственной сферой, при этом мало внимания уделяется современным работникам творческих профессий, сферы услуг, работникам с гибкой системой занятости и пр. В то же время наблюдается рост этого слоя занятых из-за сокращения промышленного производства. Положение офисных работников оказывает значительное влияние на многие процессы, происходящие в социальной реальности. Таким образом, в данной работе отчуждение труда изучается на достаточно разнородной совокупности.

Ключевые слова: труд, отчуждение труда, отношение к труду, самочувствие работников, непроизводственный труд, офисные служащие, менеджеры.

Historically, the alienation of labour associated with the production, and little attention is paid to modern workers of creative professions, service work, work with a flexible system of employment, etc. Despite the fact of increasing of the strata due to the reduction of industrial production. The status of office workers and well-being have a significant impact on many processes in social reality. Thus, in this paper the alienation of labor is examined on a fairly variety population, some groups of this are characterized by creative labour.

Keywords: labour, the alienation of labour, attitude to work, well-being of workers, non-production work, office workers, managers.

Труд, как известно, представляет собой вечное, естественное условие человеческой жизни, и поэтому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а одинаково присущ всем ее общественным формам. Труд был и остается актуальной сферой проведения социологических исследований. Выделяют множество проблем и вопросов, которые требуют уточнений и решений, актуальных в тот или иной исторический промежуток времени.

Достоинства промышленной революции слишком очевидны, чтобы на них останавливаться. Их много, и все они важны. То же можно сказать и об ее

издержках. Однако есть одно негативное последствие, которое мы осознали лишь недавно и которое можно назвать иронией промышленной революции. В стремлении заменить человека машиной в качестве источника энергии мы свели наш труд к решению элементарных задач, достаточно простых, чтобы их могла выполнить машина, если не в данный момент, то хотя бы в будущем, и мы сами стали вести себя как машины, выполняя очень простые, повторяющиеся операции. Наш труд дегуманизировался. И одна из самых острых проблем, с которыми мы сталкиваемся сегодня, – это отчуждение труда [1].

Особое внимание анализу феномена отчуждения уделял К. Маркс. Маркс говорил, что в каждой выполняемой работе индивид не только воплощает свое практическое отношение к природе, технике, обществу, но и реализует определенное отношение к себе самому. В процессе деятельности, вызванной довлеющими над ним обстоятельствами, человек относится к самому себе как к чужому. Иначе говоря, он отчуждает себя от своей личности. Такую деятельность К. Маркс назвал отчужденным трудом [2].

Исторически считается, что отчуждение труда присуще капиталистическим обществам, в которых преобладает производственный труд. Маркс считал, что преодоление отчуждения труда возможно при уничтожении частной собственности, наемного труда и в условиях преобладания творческого труда. В современном информационном обществе начинает преобладать сфера услуг, где человек может приложить свои творческие способности и, таким образом, получает больше возможностей для самореализации. Можно ли сказать, что отчуждение труда исчезает? Сложно ответить утвердительно, поскольку этот феномен начинает приобретать новые черты и проявления. Цель данной статьи состоит в том, чтобы зафиксировать те изменения, которые происходят в сфере труда при переходе в информационное общество, на примере такой группы работников, как офисные служащие.

Источником отчуждения, по К. Марксу, является отчужденный характер труда, поскольку именно труд является основной деятельностью человека, в которой он реализует себя. К. Маркс выстраивал целостную концепцию отчуждения продуктов деятельности человека от его личности. По К. Марксу, личность обретает себя в своем труде и результатах этого труда, но в условиях царствования наемного характера труда личность теряет себя и вынуждена отторгать продукты своей деятельности в чуждую и часто враждебную ей сферу.

При переходе к информационному обществу понятие отчуждения в том виде, как его понимали марксисты, не теряет своей актуальности. Сегодня феномены отчуждения нового ряда обусловлены медиатизацией и информатизацией пространства труда и потребления. В современном обществе большее значение стала иметь информация, медиапространство, непродуцированные сферы труда, сферы услуг и пр. Например, медиа, будучи способом

организации символического пространства, могут одновременно рассматриваться как эффективный путь создания частной собственности, как сегмент рынка товаров и услуг, как средство культурного империализма [3]. Человек, вступая в информационное общество, обнаружил свою уязвимость и даже незащитность перед потоком идей, индуцирующих массовые психозы. Доверчивость человека в условиях ужесточения жизненной борьбы становится опасной для его жизни и здоровья, носит элементы отчуждения человека от самого себя. Спасительное сомнение по отношению к иррациональным идеям и лозунгам, внушениям есть функция образования, гуманистического воспитания и самовоспитания личности. В системе понятий отчуждения фиксируется усиление самоотчуждения человека, движущегося под действием внешних сил к состоянию враждебного отчуждения по отношению к себе, т.е. к девальвации идентичности со своими овеществленными силами (материальными, моральными и политическими ценностями) [4].

Исследователи прослеживают у Маркса описание четырех форм отчуждения труда:

- 1) отчуждение человека от результатов своего труда,
- 2) отчуждение человека от процесса своего труда,
- 3) самоотчуждение человека в процессе труда,
- 4) отчуждение трудовых отношений людей.

Рассмотрим эти четыре формы отчуждения труда в современном информационном обществе в отношении офисных работников и менеджеров. А для начала определим, кто такие менеджеры и офисные работники, или, как их называют, «белые воротнички».

Группа менеджеров современной организации неоднородна. В нее входят традиционные менеджеры, имеющие в подчинении значительное количество людей и отвечающие за работу других; менеджеры – «индивидуальные вкладчики», не занимающие руководящих должностей либо не имеющие большого числа подчиненных, но отвечающие за результаты деятельности компании в качестве экспертов и «лидеров команд» (они определяют цели и результаты своей работы); промежуточная группа, члены которой могут выполнять функции лидера команды в зависимости от меняющихся задач, функции консультантов руководителей либо надзорные функции по отношению к персоналу в конкретной области [5]. Также мы бы выделили группу менеджеров, которые задействованы в исполнительском, наименее квалифицированном труде, так называемые клерки.

Г. Браверман в 1974 г. зафиксировал стирание грани между двумя стратами и констатировал, что клерки стали частью современного рабочего класса. Их доход меньше дохода рабочих. У них такой же рутинный труд, как у рабочих на конвейере. Клерки даже вступали в те же профсоюзы, что и ра-

бочие. Внедрение компьютеров привело к деквалификации труда клерков, превращению их в операторов, вводящих данные в машину. От 80 до 90 % обследованных клерков никак не связаны с управленческим или творческим трудом. Однако другие данные, в частности Г. Маршалла, не подтверждают выводы Бравермана. Оказалось, что «белые воротнички» не испытывают деквалификации, довольны автономией, которую им предоставляют на рабочем месте, и гораздо чаще рабочих относят себя к среднему классу [6]. Эти утверждения подтверждают сложность, многообразие и противоречивость этой социальной группы.

Перейдем к рассмотрению форм отчуждения труда офисных работников.

При переходе к постиндустриальному и информационному обществу продукты труда становятся более эфемерными, абстрактными. Чаще всего это информационные продукты. Особенно это выражено для офисных работников, которые производят (если вообще что-то производят, а не занимаются управленческим трудом) интеллектуальные и информационные продукты. Информация, документы, программы, проекты на бумаге и прочее становятся результатами, опредмечивающими труд офисных работников. Многие менеджеры сталкиваются с тем, что приходится писать «в стол», не видя ни цели своей деятельности, ни результата. То же относится и к управленческому труду: тратя свое время и силы на организацию трудового процесса, сложно получить гарантию успешности результата. Не говоря уже о том, что подобный труд сложно оценить, и возникает вопрос о справедливости стоимости такого труда.

Если результаты труда отчуждаются, то и само производство, по Марксу, есть отчуждение деятельности. Отчуждение работника от процесса труда выражается в том, что его труд является для него «чем-то внешним, не принадлежащим к его сущности; в том, что он в своем труде не утверждает себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развивает свободно свою духовную энергию, а разрушает свои духовные силы». Неотчужденный труд, согласно Марксу, суть свободная деятельность, самодеятельность, выражающая и развивающая родовую сущность человека. Важно, что это не внешняя, не принудительная деятельность. Г. Зиммель указывал, что предпосылка принципиальной гармонии между индивидом и социальным целым обостряется категорией профессионального призвания: «для каждой личности есть в обществе позиция и род деятельности, к которым она "призвана", и императив: искать их, покуда не найдешь» [3].

В современной России существует множество проблем, касающихся положения менеджеров. Один из блоков проблем связан с трудностями достижения монополии на выполнение управленческих услуг и вытеснения «любительства». Несмотря на широкое развитие профессионального менеджмент-образования и престиж бизнес-школ, «закрытия» рынка в пользу

профессионалов с дипломами менеджеров не произошло. Что касается самого процесса труда, то в среднем 66–80 % своего времени менеджеры тратят на устное общение, включая совещания и телефонные разговоры. Именно устное общение, а не аналитические отчеты и публикации, служит основным каналом получения деловой информации [5].

Одна из особенностей становления менеджмента в России – расплывчатость представлений специалистов о том, что составляет предмет и цель их деятельности, а также специфику сегодняшнего этапа эволюции организаций, которые могут определять изменения в содержании и задачах менеджмента. В качестве ключевых свойств менеджмента разные авторы указывают подчас на противоположные вещи: инновационность и предсказуемость, знания и «искусство», индивидуальное лидерство и групповая работа, опора на интуицию и на измеряемость параметров, подчинение интересам акционеров и задаче развития компаний, инновационной экономики в целом [5]. Таким образом, возникает вопрос: менеджер – профессия или должность? Какой это должен быть человек и какие обязанности должен выполнять? Думаю, это открытый вопрос и для многих людей, работающих менеджерами и офисными работниками.

Наряду с отчуждением человека от продукта своего труда, отчуждением человека от процесса труда Маркс выделяет такую форму, как самоотчуждение человека в труде. Речь фактически идет о такой ситуации, когда отношение отдельного человека к роду попадает в состояние неустранимой противоречивости, в котором непосредственное, всеобщее и прямое отношение отдельного человека к роду (а отсюда и к его собственной родовой сущности) становится невозможным. Эта ситуация характерна и для отчуждения от продукта труда, и для отчуждения от процесса труда. Однако когда мы говорим о самоотчуждении человека, акцент, как нам видится, необходимо сделать на бытии индивида. Как справедливо указывал Д. Лукач, отчуждение остается в своей основе общественным явлением, однако «для жизненного бытия отдельного индивида оно постоянно выступает как центральная проблема успешной реализации или же крушения личного развития...» [3].

У. Бек обращает внимание на то, что в современном обществе социальное неравенство имеет бесклассовый характер. Не макрообщности, а индивиды становятся основными действующими лицами, но это не означает их эмансипации, напротив, они становятся зависимыми от рынка, от образования. Речь идет об «институционализации и стандартизации жизненных ситуаций», что можно рассматривать как новое выражение «процесса обобществления» человека. Таким образом, в ходе разрыва с традиционными формами жизни ось напряжения возникает непосредственно между обществом и индивидом: общественные кризисы начинают проявляться как индивидуальные [3].

Первой причиной самоотчуждения менеджеров и офисных работников является, с нашей точки зрения, гражданская нереализованность тех, кто, по существу, призван служить обществу. Личностно воспринимаемая гармония отношений с социумом заключается в том, чтобы исполняемые социальные роли и обязанности не только совпадали с собственными жизненными целями, но и были подкреплены общественной потребностью в них. Индивид, востребованный обществом – своим родом, – чувствует себя состоявшимся человеком. Как заметил Маркс, какое-нибудь существо является в своих глазах самостоятельным лишь тогда, когда оно стоит на собственных ногах, а на своих собственных ногах оно стоит лишь тогда, когда оно обязано своим существованием самому себе. Следствием и причиной такого положения дел является потеря профессией и ее отдельными представителями своей идентичности.

Трудности институционализации менеджмента связаны в том числе с тем, что в сфере менеджмента не сложилось единого мнения о том, кто является клиентом его услуг и в чем их назначение, а значит – цель совершенствования не определена. Согласно Друкеру, конечная цель деятельности компании – ее потребитель. Такой подход наиболее близок идее профессионального менеджмента. В повседневной жизни многие менеджеры видят в качестве получателя своих услуг своих подчиненных, вышестоящего начальника, совет директоров, акционеров и в меньшей степени – потребителей, в особенности если им не приходится работать с потребителями непосредственно. В связи с такой неопределенностью конечного адресата и цели деятельности трудно обеспечить единство профессиональных интересов менеджеров [5].

Второй причиной самоотчуждения менеджера является его превращение в «товар». С возникновением интеллектуальной собственности ценным становится не то, что производит работник, а его качества и знания как специалиста. На первый взгляд это может показаться положительной чертой: работник выступает незаменимым специалистом, носителем уникальных качеств, которые можно «продать». Но с другой стороны, это сведение многогранной личности работника к набору профессиональных навыков, его «упрощение», более утилитарный подход к человеку.

Третьей причиной самоотчуждения человека в профессии является характерная для нашего времени эволюция отношений творческого работника с аудиторией в сторону технологизации этих отношений. Казалось бы, офисный труд более насыщен общением по сравнению с фабричным. Но при этом коммуникации с клиентами и коллегами все чаще сводятся к общению в сети Интернет. Многие операции становятся компьютеризированными и автоматизированными. Моменты, где работник мог бы проявить себя с творческой стороны, сокращаются до нажатия нескольких клавиш.

Обозначенные причины самоотчуждения человека в профессии, по сути, определяют его опыт переживания пределов человеческой свободы. Историческая обусловленность этих пределов несомненна. Нашей эпохе мы обязаны остротой их переживания. «Несчастное сознание» – детище модерна. Характерная для него двойственность вызвана ощущением несоответствия между диапазоном возможностей и желаний человека (З. Бауман) [3].

Отчуждение отношений людей – обратная сторона самоотчуждения человека. Если в последнем случае акцент делается на переживании индивидуального сознания, то отчуждение отношений обращает нас к коллективной личности. Характеризуя понятие коллективной личности, Ф. Теннис говорит о социальном субъекте, символизирующем связанное множество, представляемом теми, кто входит в его состав, в виде отдельной личности. Ф. Теннис характеризует модальности существующих связанностей как «общность» и «общество». Общность есть результат сущностной, творческой воли, тогда как общество формируется посредством воли избирательной, рассудочной.

Думается, именно этот переход из «органической» в «организованную» связанность, переход из общности в общество и может сопровождаться отчуждением людей. В первом случае речь идет об объединении феноменологическом, осмысленном или уверованном, во втором – об объединении функциональном [3].

Обратимся на этих позициях к офисному труду. Свойства коллективной личности приобретают компании, конторы и организации, институционально (функционально) связанные со своими клиентами. Первые поставляют информацию, последние – «потребляют» ее. Следовательно, о профессии менеджера клиенты могут судить по работе этих компаний в целом. Таким образом, навешиваются ярлыки и маркеры, влияющие на человеческие отношения. Некоторые авторы считают, что для профессии менеджеров и прочих офисных работников характерен кризис доверия, развившийся в том числе после финансового кризиса [7]. Также здесь действуют факторы несформированной идентификации самих работников, о которых мы говорили ранее.

Таким образом, отчуждение труда, которое возникло еще во времена фабричной системы, наблюдается и в настоящее время. Это явление крайне негативно влияет на деятельность организаций и отрицательно сказывается на процессах интеграции организационных систем. Несмотря на то что проблема отчуждения не является новой для современной российской социологии, в социологической литературе наблюдается нехватка эмпирических исследований по данной проблеме. Все обсуждения отчуждения ведутся на уровне абстрактных философских категорий и понятий либо ограничиваются обсуждением отдельных аспектов данной проблемы, без учета изменений, происходящих в экономической, социальной и политической жизни страны и общества.

Фиксируя показатели ситуации в терминах отчуждения, можно сказать, что отчуждение, истолкованное марксистами в основном как экономическое явление, в эпоху постиндустриального развития общества практически оказалось всеобщим, теряя однозначный классовый характер. Снятие классового отчуждения в СССР показало, что капиталист в той же мере оказался подверженным отчуждению, что и пролетарий – это было отчуждение от человека как человека, отчуждение человека от своей природы (отрешение от своей индивидуальности, от своего призвания, задатков).

Итак, сделаем некоторые выводы. Отчуждение – это процесс отделения от людей процесса и результатов их деятельности (деятельность понимается широко, как любая социальная деятельность), которые становятся неподвластными человеку и даже господствующими над ним. В другом понимании отчуждение – это процесс, в котором люди становятся чуждыми миру, в котором живут. Частный случай отчуждения – это отчуждение труда, которое характеризуется отделением от результатов своего труда, от самого процесса и, как следствие, как отмечает Маркс, от самой человеческой сущности и себя самого. Таким образом, можно заключить, что отчуждение воспринимается как довольно абстрактное понятие, характеризующее в основном через различные категории, обозначающие обособленность человека от мира. Туманно и определение основных причин отчуждения, нет определенности относительно социальных или индивидуальных корней данного феномена. В самом общем виде можно сказать, что отчуждение порождается социумом, но проявляется на индивидуальном уровне.

Таким образом, мы видим, что творческий, инициативный и свободный труд еще не является гарантом избавления от отчуждения. Например, для преодоления отчуждения многие авторы предлагают становление системы социального партнерства и социальной справедливости. Справедливость – дефицитная норма во взаимодействиях людей и властей в России. Общий знаменатель массовых взаимодействий – процессы обмена человеческой деятельностью и ее результатами. Эквивалентность такого обмена есть показатель справедливости: эта норма распространяется на все виды человеческих взаимодействий. Преодоление отчуждения означает установление справедливых отношений между субъектами [4].

Список литературы:

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте. – СПб.: Питер, 2002. – 448 с.
2. Маркс, Экономическо-философские рукописи, 1844 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.marxists.org/russkij/marx/1844/manuscr/index.htm> (дата обращения: 12.02.2015).

3. Шайхитднова С. Отчуждение труда в средствах массовой информации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.dzyalosh.ru/01-comm/statii/otchujdenie-truda/> (дата обращения: 12.02.2015).

4. Минюшев Ф.И. Социальное отчуждение. Опыт нового прочтения // Социс. – 2011. – № 4. – С. 3–12.

5. Московская А.А. Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы // Социс. – 2010. – № 7. – С. 26–37.

6. Локвуд Д. Положение клерков как социальной группы [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.xn--80atgdbdb0jza.xn--p1ai/> (дата обращения: 10.02.2015).

7. Лялин А.М. Менеджеры, которые нам необходимы [Электронный ресурс]. – URL: keup.sibsiu.ru/material/art-013.pdf (дата обращения: 10.02.2015).

Получено 30.04.2015

Колесникова Александра Анатольевна – магистрант, ПНИПУ, ГумФ, гр. С-13-1м, e-mail: xsandra.perm@gmail.com.