

СВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПАТЕРНАЛИЗМА

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. 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. Рассматривая их содержание, точнее их определить как *социально-трудовые отношения*.

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 гг. XX в. начала XXI в.: 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 г., ни принятие нового КЗОТа 2002 г.

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; 2; 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, послушание и лояльность взамен на попечительство и заботу – патернализм [4].

Основным показателем содержания патерналистских или партнерских ориентаций у сторон социально-трудовых отношений является степень зависимости, которую 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.

Помимо этого 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, то есть 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 социально-трудовых отношений. Для оценки их характера выделяют следующие элементы: адаптация к рыночным отношениям, то есть 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, акцио-

нер, наемный работник и т. д. Но при этом правила рыночных отношений не были определены в начале реформ, да и сейчас еще остаются расплывчатыми, то есть не понятно, чему именно должны соответствовать новые роли и трудовые отношения. И работники, и администрация затрудняются в определении функционального содержания новых ролей, то есть 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, в которой ведущей является эмоционально-оценочная составляющая) [5].

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.

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 сводится к последнему, мы относим и 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.

Список литературы

1. Максимов Б. И. Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективистские действия // Мир России. 2002. № 3.
2. Трушков В. В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. 2002. № 2.
3. Беленький В. Х. Рабочий класс как объект социологического анализа // Социологические исследования. 2003. № 1.
4. Темницкий А. Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6.
5. Слюсарянский М. А. Социально-трудоу отношения как предмет исследования региональный аспект // Управление социальными процессами в регионах. Ч. I. Екатеринбург, 2003.

Е. Е. Горяченко, Н. Л. Мосиенко

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ГОРОДСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

Современные представления о пространстве регионов, городов и других территориальных образований все чаще основаны на понимании того, что все они являются не просто географическими единицами с четко очерченными административно-территориальными границами. Они представляют собой результат освоения физического пространства социумом, превращение его части в социальное пространство. Концепции функционирования и развития регионов, безусловно, должны носить междисциплинарный характер, и социология, наряду с географией и экономикой, также должна и может внести определенный вклад в познание закономерностей пространственного и регионального развития.

Одной из таких естественных закономерностей территориальной организации общества, проявления которой наблюдаются по всему миру, является процесс формирования городских агломераций.

Социальная география и городская социология называют агломерацию важнейшей формой современного расселения, а также современной ступенью эволюции города, явившейся результатом процессов урбанизации, наблюдавшихся в XX в. во всем мире и выражающихся в преимущественном сосредоточении населения в крупных городах. В отличие от традиционных поселений (городских и сельских), функционирующих и развивающихся относительно изолированно, автономно друг от друга, городская агломерация возникает в результате интенсивных связей между близко расположенными населенными пунктами (причем как городскими, так и сельскими), границы между которыми становятся все более условными. Тесные взаимосвязи, взаимозависимость вхо-