

УДК 316.334.22

Одяков С. В.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: ГЕНЕЗИС И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Аннотация: в статье рассматривается процесс трансформации социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России. Выявляются противоречия трансформации, связанные с тем, что формирование рынка в постсоветской России происходило на базе традиционной системы ценностей, в которой сильны установки на социальную солидарность, коллективизм и взаимопомощь. Автор приходит к выводу, что на современном этапе эти отношения эволюционировали в сторону патрон-клиентских отношений, в которых место актора в структуре социально-трудовых отношений определяется не только с учетом его рыночных позиций, но и других видов ресурсов.

Ключевые слова: трансформация, социально-трудовые отношения, культура труда, безработица, социальная защищенность, патрон-клиентские отношения.

Odiakov S. V.

SOCIAL AND LABOUR RELATIONS AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF MODERN RUSSIA: GENESIS AND THE CURRENT STATE

Abstract: the article discusses the process of transformation of social and labor relations at industrial enterprises in post-Soviet Russia. Transformation contradictions are revealed that are associated with the fact that the formation of the market in post-Soviet Russia took place on the basis of the traditional value system, which has strong attitudes towards social solidarity, collectivism and mutual assistance. The author comes to the conclusion that at the present stage, these relations have evolved towards patron-client relations, which allowed to save everything valuable from the old system and at the same time to modernize the system of social and labor relations taking into account market transformations.

Keywords: transformation, social and labor relations, work culture, unemployment, social guarantees, patron-client relations.

Процесс трансформации социально-трудовых отношений складывается под влиянием как экономических, так и социокультурных факторов. Экономические преобразования 1990-х гг. проводились преимущественно на основе западных моделей и технологий ведения бизнеса. Ведущими ориентирами в экономической политике новых собственников являлись: получение максимальной прибыли, завоевание рынков сбыта, формирование у работников ценностей индивидуального интереса и рационального поведения. Заимствованные технологии сочетались с традиционно господствующим в России материалистическим подходом, заложенным в определенной социально-экономической модели труда. Предполагалось, что старые «советские» культурные

нормы будут неизбежно вытесняться новыми «рыночными» как более эффективными и что наиболее безболезненно эти процессы пройдут на новых частных предприятиях, где отсутствуют предпосылки для реставрации советской культуры труда [1, с. 67–68].

Основная проблема развития трудовых отношений виделась прежде всего в наследии советской системы; потенциале и качествах культуры труда, способствующих экономическому развитию страны или сдерживающих его; в культурных ценностях труда в рыночных условиях. Считалось и считается, что снижение эффективности и производительности труда и кризис трудовой активности лежали в основе причин, обусловивших необходимость смены курса развития, перестройки. Основной упор в трудовой сфере предлагалось сделать на искоренение советского наследия: уравниловки в оплате труда, его низкой мотивации и производительности. Реформаторы возлагали надежды в основном на американские модели рыночного развития, при этом Россию часто сравнивали со странами Латинской Америки и развивающимися рынками Юго-Восточной Азии и Китая. О европейских моделях с высокоразвитой системой социального обеспечения говорили немного, хотя исследования выявляли определенное культурное сходство нашей страны именно с европейскими соседями.

Предполагалось, что в процессе трансформации как следствие экономических реформ произойдет смена ориентиров и снятие ограничителей на путях приложения труда. В рыночной экономике коллективизм, социальность труда должны были уступить место экономическому индивидуализму, а с повышением рациональности хозяйствования патерналистские отношения должны были перейти в более эффективные партнерские. Гарантии занятости должны были смениться более эффективным инструментом повышения производительности труда: угрозой безработицы. На смену одномерной занятости (на одном предприятии) должна была прийти многомерная (на нескольких предприятиях или дополнительная занятость), рассматриваемая как форма социально-трудовой мобильности и как весомый фактор трансформации социально-экономической структуры российского общества [2, с. 17].

Следует отметить, что Трудовой кодекс был принят Государственной Думой РФ лишь в 2002 г., спустя более десяти лет после начала экономических реформ и установления многообразия форм собственности. И все это время значительную часть трудовых отношений регулировал советский кодекс (КЗоТ), во многом уже не соответствовавший социально-экономическим реалиям. Тогда же был принят закон о профсоюзах, коллективных трудовых спорах [3, с. 46]. В результате этого в социально-трудовой сфере сложилось противоречие между фактическими трудовыми отношениями и правоотношениями.

Речь идет о конфликте между советским трудовым законодательством и той свободой, которую хотели получить и получили рыночные структу-

ры. Свойственная частным структурам подвижность и приспособляемость подталкивала их к тому, чтобы игнорировать советские законы, гарантирующие работникам стабильность занятости. В одном из интервью, проведенных в то время, частный предприниматель так описывает практики увольнения на собственном предприятии: «Он мне сказал, что есть законодательство и больше восьми часов он работать не собирается. Тогда я достал его трудовую книжку и сказал ему, что он уволен. Просто так сказал: ты уволен. И все. Никаких профсоюзов, судов, никакого качания прав. Не хочешь, не работай». Разумеется, не все предприятия вели себя подобным образом. Многие из крупных предприятий, хотя и переходили на рыночные рельсы, продолжали по инерции соблюдать советское трудовое законодательство. Однако по мере вхождения в рынок все большее число их руководителей осознавало, что свободный рынок труда дает частным структурам неоспоримые преимущества, а его регулирование в советском стиле неэффективно, а в некоторых случаях и вовсе невозможно [4, с. 84–85].

Тем не менее, на деятельностном уровне в условиях роста безработицы, а также снижения реальной заработной платы люди готовы были работать даже за меньшую оплату, но при условии сохранения гарантий занятости. Именно поэтому безработица не приобрела массового характера, а, точнее сказать, мимикрировала в латентные (скрытые) формы, что выражалось в сохранении большого числа избыточных рабочих мест, когда работу одного человека выполняют несколько, ИТР выполняет работу техника, а вместо увольнения избыточной рабочей силы прибегают к сокращению рабочей недели или к неоплачиваемым отпускам, а сам уровень оплаты труда вследствие этого весьма низок. Со временем такая ситуация привела к консервации реального процесса оздоровления экономики в целом и затормозила процесс формирования адекватных рыночным отношениям социально-трудовых отношений в частности.

Это подтверждает мысль, высказанную Э. Дюркгеймом, что институты имеют более или менее постоянный характер, обусловленный наличием постоянных человеческих потребностей: «Старые институты никогда не исчезают с утверждением новых настолько, чтобы не оставить никаких следов своего существования. Они сохраняются не только как пережиток, но и потому, что сохраняется также нечто от потребностей, которым они отвечали» [5, с. 35]. При этом отчуждение работника от собственности, существовавшее в период государственного тоталитаризма, было справедливо осуждено, но оно было заменено отчуждением от социальных гарантий, что свойственно капитализму на его ранних стадиях, при резком отказе государства от системы регулирования основных социальных сфер [6, с. 62]. Характеризуя ситуацию, в которой оказался человек труда, исследователь российского рабочего движения замечал в одной из своих работ: «Разумеется, складыва-

ние позитивных элементов демократии и гражданского общества идет в нашей жизни гораздо медленнее, чем разрушение устоев прежнего государственно-социалистического порядка. В этом смысле, пожалуй, правильнее называть перемены, происшедшие у нас после поворотов конца 1980-х и начала 1990-х гг. не столько рыночно-демократическими, сколько анти тоталитарными» [7, с. 1].

В современной России ситуация, связанная с социальной защищенностью работника, во многом определена следующими причинами. Во-первых, государство уходит из экономики, перестает выполнять регулирующую роль, фактически устранилось от решения социальных проблем труда. Во-вторых, «старые» профсоюзы потеряли авторитет (по данным социологических исследований, профсоюзам как защитникам интересов доверяют 4–6 % работающих) и не могут представлять в полном объеме интересы рабочих. В то же время «новые» профсоюзы не стали реальной силой, оказались в большинстве случаев беспомощными и в глазах работников производства стали такими же неэффективными организациями, как «старые» профсоюзы. В-третьих, работодатели в современной России не чувствуют ответственности за социальное положение работников, уповая только на материальное вознаграждение, откупаясь от работников отдельными подачками. А в условиях безработицы, снижения уровня жизни, без защиты государства и профсоюзов работники не могут противостоять нажиму нового русского капитала, соглашаясь или мирясь с создавшейся ситуацией [8, с. 269–272]. Со временем к этому комплексу проблем добавилась еще одна — неразвитость социально-профессиональной структуры современного российского общества, которая по-прежнему воспроизводит структуру экономики, характерную для второго и третьего технологических укладов, тогда как установки молодежи ориентированы на цифровое общество.

На современном этапе социально-трудовые отношения эволюционировали в сторону «патрон-клиентских» отношений. С одной стороны, эта форма отношений уходит своими корнями в старую патерналистскую модель трудовых отношений и в нынешних условиях означает все большую зависимость работников от воли и прихоти работодателя. Здесь в правовом отношении положение рядовых работников вряд ли становится более защищенным, чем на начальных этапах становления рынка в нашей стране. И в перспективе вряд ли стоит ожидать каких-либо улучшений социальной защищенности, поскольку в результате дерегулирования рынка труда и применения политики «гибкой фирмы» долгосрочные интересы наемных работников зачастую не учитываются, а текущая ситуация на работе выходит из-под контроля. Не случайно, что идеологи «гибкой фирмы» выдвигают многозадачность как одно из основных требований к современному наемному работнику.

С другой стороны, если посмотреть на ситуацию с точки зрения антропосоциетального подхода, то патрон-клиентские отношения — это длительные, часто договорные, отношения, при которых могущественный или влиятельный человек обеспечивает вознаграждение и услуги более скромным и более слабым людям в обмен на лояльность и поддержку. Иными словами, сильный и независимый актор, обладающий производственными силами постиндустриальной эпохи в виде знаний и креативности занимает центральную позицию в социуме и организации [9, с. 67]. Кроме того, учитывая специфику социальной структуры современной России, занятие актором доминирующей позиции в организации зачастую обусловлено объемом его властного ресурса. Таким образом, уже не один вид ресурсов (властных или экономических) оказывает влияние на структуру социально-трудовых отношений, как это было на начальных этапах становления рынка в России, но усиливается влияние так называемых композитных рент, в которых экономический, властный и культурный капитал стали идти рука об руку.

Литература

1. Слюсарянский М. А. Адаптационные процессы в сфере труда в условиях трансформации российского общества // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. Материалы VIII Всероссийской научной конференции, посвященной 85-летию со дня рождения профессора З. И. Файнбурга и 40-летию создания лаборатории ПГТУ. Пермь, 2006. С. 65–70.
2. Слюсарянский М. А. Социально-трудовые отношения как предмет социологического исследования: региональный аспект // Бюллетень Пермской социологии. Пермь: Меркурий. 2010. С. 13–19.
3. Слюсарянский М. А. Методологические аспекты исследования трудовых отношений в процессе трансформации российского общества // Вестник ЮУрГУ. Серия «Социально-гуманитарные науки». № 2. 2006. С. 45–47.
4. Наемный работник в современной России / [отв. ред. З. Т. Голенкова]. М. : Новый хронограф, 2015. 368 с.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М. : Наука, 1991. 572 с.
6. Социальные проблемы, рабочие организации и профсоюзы в современной России: Документы, статистика, библиография / [отв. ред. А. М. Кацва]. М. : ЛЕНАНД, 2006. 400 с.
7. Гордон Л. А. Область возможного. Варианты социально-политического развития России. Русско-американский фонд профсоюзных исследований и обучения. М., 1995. 192 с.
8. Тощенко Ж. Т. Социология труда. М. : ЮНИТИ-ДАНА. 2009. 423 с.
9. Мартынова С. Э. Рациональность актора постиндустриального общества: истоки и следствия для конструирования социальных технологий управления // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2018. № 3. С. 66–77.