

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

ПЕТЕРБУРГСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ СЕГОДНЯ

**Сборник научных трудов
Социологического института РАН
Выпуск 6**



Нестор-История
Санкт-Петербург
2015

УДК 316.014
ББК 60.504/506

*Печатается по решению
Ученого совета Социологического института РАН*

Редколлегия:

И.И. Елисеева, чл.-корр. РАН, д.э.н., проф., засл. деятель науки РФ
(гл. ред., СИ РАН); *Р.Г. Браславский*, к.с.н. (зам. гл. ред., СИ РАН);
А.С. Быстрова, к.э.н. (СИ РАН); *К.С. Дивисенко*, к.с.н. (отв. секретарь, СИ РАН);
Е.А. Иванова, к.и.н. (СПбНЦ РАН); *М.В. Масловский*, д.с.н., проф. (СИ РАН);
Д.Б. Тев, к.с.н. (СИ РАН); *И. Шубрт*, д-р социол., доцент
(Карлов университет, Прага, Чехия)

В сборнике представлены результаты исследований в области социологии труда и трудовых отношений научных сотрудников Социологического института РАН и других организаций. Кроме того, выпуск содержит научные статьи, посвященные методам разработки социологического знания, социологии здоровья, анализу взаимодействия институтов местной власти и предпринимательства, новым формам поведения. Завершают сборник воспоминания о В.А.Ядове. Для социологов, историков, политологов и науковедов.

Научное ежегодное периодическое издание «Петербургская социология сегодня: Сборник научных трудов Социологического института РАН» выходит с 2009 года. Издание включено в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Учредители

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Социологический институт Российской академии наук (СИ РАН)
Общество с ограниченной ответственностью «Нестор-История»

Издатель

Общество с ограниченной ответственностью «Нестор-История»

ISSN 2308-3166

УДК 316.014
ББК 60.504/506

© Социологический институт РАН, 2015
© Нестор-История, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	7
-------------	---

Социальное взаимодействие в сфере труда

<i>В. Ю. Бочаров, Б. Г. Тукумцев.</i> Социальное партнерство на промышленных предприятиях	10
<i>Ю. Ю. Чилипенко.</i> Социальное взаимодействие как основа социально-трудовых отношений	64
<i>И. С. Большухина.</i> Современное состояние и условия перспективного развития молодежного предпринимательства в России	89
<i>Б. И. Максимов.</i> Новые старые субъекты, акторы и технологии защитной деятельности наемных работников	110
<i>И. Л. Сизова.</i> Прекаризация в трудовой сфере России	122

Особенности рынка труда и трудовых отношений в странах и регионах

<i>В. А. Буткалюк.</i> Положение и перспективы рабочего класса Украины в условиях современного кризиса неолиберализма	159
<i>Л. Г. Титаренко.</i> Ценностные ориентации населения и профессиональные стратегии на современном белорусском рынке труда	189
<i>Г. Н. Соколова.</i> Социальные проблемы занятости и безработицы в условиях модернизации рынка труда	216
<i>Ю. В. Васькина.</i> Заработная плата и уровень жизни работников промышленности Поволжья	236
<i>С. Г. Климова, И. А. Климов.</i> Модернизационные эффекты социального предпринимательства	266
<i>Л. А. Кудринская.</i> Добровольческий труд: масштабы, потенциал и факторы развития	300

Методы разработки социологического знания

<i>С. И. Бояркина, Е. А. Иванова, Б. Г. Тукумцев.</i> Социологический анализ деятельности аспирантов в научных организациях и университетах Санкт-Петербурга	333
<i>Г. В. Каныгин, М. С. Полтинникова.</i> Социальное знание и вопросы разработки его инструментов	359
<i>А. Э. Гегер, Ю. А. Чупахина, С. А. Гегер.</i> Компьютерные программы для анализа качественных и смешанных данных	374

Социология здоровья

<i>Л. В. Панова.</i> Финансирование здравоохранения как контекстуальный фактор здоровья	384
<i>И. С. Паутов.</i> Социологический анализ взаимосвязи макросоциальных индикаторов благосостояния и показателей здоровья населения современной России	408
<i>А. А. Сидорин.</i> Социальные механизмы формирования ценности здоровья молодежи: деятельностно-активистский подход	423

Новые практики и интерпретации

<i>О. Б. Божков, Т. З. Протасенко.</i> Новые формы поведения как механизм социально-культурных и институциональных изменений	441
<i>С. Н. Игнатова, О. Б. Божков.</i> Взаимодействие институтов местной власти и предпринимательства на селе	469
<i>Н. Н. Цветаева.</i> Автобиографические нарративы как ресурс для изучения социально-культурных изменений	490
<i>А. Г. Щелкин.</i> Что утратила социология, став «наукой» и перестав быть «социальной мыслью»?	500

Научная жизнь

<i>Б. Г. Тукумцев.</i> Информация Центра исследования социально-трудовой сферы СИ РАН. О состоявшейся 15–16 сентября 2014 года в Нижнем Новгороде научно-практической конференции «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке»	523
---	-----

In Memoriam

<i>Б. Г. Тукумцев.</i> О Владимире Александровиче Ядове	527
Памяти Самуила Ароновича Кугеля	531
Summaries	533
Сведения об авторах	540
Информация для авторов	543

CONTENTS

Introduction	7
--------------	---

Labour and Social Interaction

<i>V. Y. Bocharov., B. G. Tukumzev.</i> Social Partnership in Industrial Enterprises	10
<i>Y. Y. Chilipenok.</i> Social Interaction as the Basis of Social and Labor Relations	64
<i>I. S. Bolshukhina.</i> Modern Status and Conditions of Perspective Development of Youth Entrepreneurship in Russia	89
<i>B. I. Maximov.</i> Maximov New Old Subjects, Actor and Technologies of Protective Activity of Hired Workers	110
<i>I. L. Sizova.</i> The Precarization in the Labor Sphere of Russia	122

Features of the Labor Market and Labor Relations in Countries and Regions

<i>V. A. Butkaliuk.</i> State and Prospects of the Working Cclass of Ukraine in the Conditions of the Current Crisis of Neoliberalism	159
<i>L. G. Titarenko.</i> Value Orientations of the Population and Professional Strategies in Contemporary Labor Market in Belarus	189
<i>G. N. Sokolova.</i> Social Problems of Employment and Unemployment under Conditions of Labor Market Modernization	216
<i>J. V. Vaskina.</i> Wages and Life Level of Workers in Industry	236
<i>S. G. Klimova, I. A. Klimov.</i> Modernizing Effects of Social Entrepreneurship	266
<i>L. A. Kudrinskaya.</i> Voluntary Work: Scales, Potential and Factors of Development	300

Methods of Sociological Knowledge Development

<i>S. I. Boyarkina, E. A. Ivanova., B. G. Tukumtsev.</i> Sociological Analysis of Postgraduates activities in Saint-Petersburg Scientific Organizations and Universities	333
<i>G. V. Kanygin, M. S. Poltinnikova.</i> Social Knowledge and How to Develop its Tools	359
<i>A. E. Geger, Y. A. Tchupakhina, S. A. Geger.</i> Computers Programs for the Qualitative and Mixed Data Analysis	374

Health Sociology

<i>L. V. Panova.</i> Health Care Financing as a Contextual Factor of Health	384
---	-----

<i>I. S. Pautov.</i> Sociological Analysis of the Connections between Welfare Dynamics and Health Indicators on the Macro-Level in the Modern Russia	408
<i>A. A. Sidorin.</i> Social Mechanisms Integration of Values Young People's Health: Activity-Activist Approach	423

New Practices and Interpretations

<i>O. B. Bozhov, T. Z. Protasenko.</i> New Forms of Behavior as Mechanism of Socio-Cultural and Institutional Changes	441
<i>S. N. Ignatova, O. B. Bozhov.</i> The Interaction of Local Institutions and Entrepreneurship in Rural Areas	469
<i>N. N. Tszvetaeva.</i> Autobiographical Narratives as a Resource for the Study of Social and Cultural Changes	490
<i>A. G. Shchelkin.</i> What has the Sociology lost, becoming the «Science», and ceasing to be a «Social Thought»?	500

Scientific Life

<i>B. G. Tukumzev.</i> Nizhny Novgorod Scientific and Practical Conference «Social Innovation in the Development of Labor Relations and Employment in XXI century» (September 15–16, 2014)	523
--	-----

In Memoriam

Vladimir Alexandrovich Yadov	527
Samuel Aronovich Kugel	531

Summaries	533
Authors of the Issue	540

ПРЕДИСЛОВИЕ

На состоявшейся Всероссийской научно-практической конференции «Общество и социология в современной России» (Вологда, ИСЭРТ РАН, 13–15 ноября 2014 г.) отмечалось, что социология труда ушла из мейнстрима социологической науки. Между тем содержание настоящего сборника научных статей, который ежегодно издается Социологическим институтом РАН, ставит под сомнение это утверждение. В течение последних десяти лет социология труда активно возрождается в ряде российских университетов, и не в последнюю очередь усилиями Центра социологии труда СИ РАН под руководством ведущего научного сотрудника института Б. Г. Тукумцева. Настоящий сборник содержит статьи сотрудников СИ РАН, а также преподавателей ряда российских государственных университетов, сотрудничающих с Центром социологии труда СИ РАН. Поскольку Центр поддерживает связи с рядом зарубежных научных учреждений, в сборник также включены статьи ученых Беларуси и Украины.

Содержание статей отражает актуальные проблемы современного состояния социально-трудовой сферы. Некоторые из них являются дальнейшим развитием идей, представленных авторами в качестве докладов на научно-практических конференциях за два последних года. Речь идет, прежде всего, о Всероссийской конференции «Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, СПбГУ, 28–29 ноября 2013 г.) и следующей за ней международной конференции «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке», которая была проведена в 2014 году Нижегородским государственным университетом им. Н. И. Лобачевского. Центр СИ РАН принимал непосредственное участие в подготовке этих мероприятий, явившихся значительным событием в развитии отечественной социологии труда. Конференции послужили толчком к дальнейшему переосмыслению трудовой тематики и более четкому видению проблем в сфере труда, требующих сегодня первоочередного решения.

В наиболее полной мере их сущность выразил В. А. Ядов: «Все последние годы российские социологи труда ведут исследования по очень широкому кругу проблем. Об этом свидетельствуют материалы прошедших в последние годы конференций, опубликованных сборников и монографий. И это не может нас не радовать. Но мне хотелось бы обратить Ваше внимание на необходимость большего внимания к анализу состояния трудовых отношений в России.

Изменения, которые произошли в области трудовых отношений в начале 1990-х, породили ряд тяжелых социальных последствий. Они не только нанесли тяжелую культурную травму работникам наемного труда, но и создали труднопреодолимые социальные препятствия на пути модернизации отечественной экономики и общества в целом. Социологи труда не могут оставаться в стороне от поиска путей изменения сложившейся ситуации» (Социальные инновации... 2014: 15).

В статьях этого выпуска сборника рассматриваются вопросы социального взаимодействия и его институтов как основы социально-трудовых отношений (статьи Ю.Ю. Чилипенко; В.Ю. Бочарова и Б.Г. Тукумцева). Фундаментальная проблема прекаризации в трудовой сфере получила освещение в статье И.Л. Сизовой. В этом отношении значимо развитие государственно-частного партнерства. Проблемы защиты прав наемных работников освещаются в статье Б.И. Максимова. Кроме этих направлений анализа в статьях сборника уделяется внимание проблемам волонтерства, молодежного предпринимательства и некоторым другим аспектам трудовой сферы.

Еще раз подчеркнем, что для развития наших зарубежных контактов весьма важен тот факт, что в данном сборнике представлены статьи наших коллег из Беларуси (Л. Г. Титаренко и Г. Н. Соколовой) и Украины (В. А. Буткалюк).

Основные направления плановых исследований Социологического института РАН нашли свое отражение в статьях, посвященных проблемам воспроизводства научных кадров (Е.А. Ивановой, С.И. Бояркиной, Б.Г. Тукумцева); здоровья — в связи с индикаторами уровня жизни (И.С. Паутова); финансирования здравоохранения в Российской Федерации (Л.В. Пановой). Ряд статей отражает продолжающийся поиск в области совершенствования методологии статистических исследований (Г.В. Каныгина, М.С. Полтинниковой, А.Э. Гегера, С.А. Гегер, Ю.А. Чупахиной).

Новым формам поведения как индикаторам социально-культурных и институциональных изменений посвящена статья О. Б. Божкова

и Т. З. Протасенко. Затрагивается важная тема взаимодействия институтов местной власти и предпринимательства на селе (С. Н. Игнатова, О. Б. Божков). Сборник завершается статьей А. Г. Шелкина, затрагивающей дискуссионные вопросы социологической науки, не утратившие своей актуальности.

Как всегда, в сборнике присутствует раздел «Научная жизнь», в котором дан обзор научно-практической конференции по проблемам социологии труда и трудовых отношений.

Обращаем внимание читателей на обновленный сайт Социологического института РАН <http://www.socinst.ru>, а также на то, что СИ РАН перешел на новый домен socinst.

В период подготовки данного сборника социологи России понесли тяжелую, невосполнимую утрату — скончался Владимир Александрович Ядов (1929–2015). В сборник включены воспоминания Б. Г. Тукумцева, многие годы работавшего в тесном контакте с В. А. Ядовым. Первоначально эти воспоминания были размещены на сайте Социологического института РАН, но мы считаем необходимым сохранить их для последующих поколений социологов.

В этом же выпуске помещена заметка в память о нашем друге и учителе — Самуиле Ароновиче Кугеле (1924–2015).

Редколлегия

Источники

Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / под общ. ред. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2014. 844 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СФЕРЕ ТРУДА

В.Ю. БОЧАРОВ, Б.Г. ТУКУМЦЕВ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В представленной статье изложены результаты анализа состояния трудовых отношений на современных промышленных предприятиях как в России, так и в экономически развитых странах зарубежья, а также тенденции их изменения под влиянием процессов модернизации. Обосновывается подход к социальному партнерству как к одному из современных состояний (форм) трудовых отношений, которое продолжает изменять свое содержание под влиянием процессов модернизации производства. Рассматривается возможность оценки состояния трудовых отношений и соответствия участников трудового процесса требованиям, которые предъявляет модернизация технических основ производства. Приводится описание методики, позволяющей оценить включенность работающих в деятельность предприятия, а также состояние формирования социального партнерства.

Ключевые слова: трудовые отношения, социальное партнерство, приверженность, включенность, модернизация, постиндустриальный, информационный уклад, наемный труд, сотрудничество.

Вместо предисловия

В этой статье обсуждаются некоторые результаты анализа состояния социально-трудовой сферы последних лет, включающие наши соображения о современном состоянии трудовых отношений в экономически развитых странах и в промышленной сфере России; обоснование необходимости изменения содержания этих отношений, приведение

их в соответствии с требованиями предстоящей модернизации производства; и наконец, мнение ряда специалистов об условиях, которые могли бы способствовать реальному возникновению и развитию такой современной формы этих отношений, как социальное партнерство.

В работе над этой статьей мы обращались помимо литературных источников к материалам ряда собственных исследований, выполненных нами в период с 1995 по 2013 год на ряде предприятий обрабатывающей промышленности (Тукумцев 2001: 41–50; Бочаров, Тукумцев 2001: 154–158; Тукумцев 2008: 319–338; Бочаров 2010). Мы стремились найти аргументы, подтверждающие взаимную (пусть пока еще полностью и не осознанную) заинтересованность сторон трудовых отношений в гуманизации и демократизации действующих в этой сфере социальных институтов. Не меньшее внимание мы постарались уделить развенчанию надежд ряда правительственных и экономических организаций на возможность модернизации российского обрабатывающего производства исключительно и только с помощью обновления технологического оборудования и профессионального обучения персонала без изменения при этом содержания трудовых отношений и их социальных институтов. Нам представляется, что уже сегодня это не может расцениваться иначе как стратегическая ошибка. И мы постарались в своей статье усилить внимание к аргументам в пользу такого вывода.

Предприятия обрабатывающего промышленного производства выбраны нами в качестве объекта исследования неслучайно. Это крупнейший сектор промышленного производства и экономики страны, сосредоточивший в себе уникальный социальный капитал. По замыслу руководства страны его предстоящая модернизация должна позволить отечественной экономике «слезть с нефтяной иглы» и занять достойное место на мировом рынке (Волков 2011: 25). Здесь занято более 11 миллионов человек (Почукаева 2012: 154). Тем не менее, в отличие от предприятий добывающей промышленности, обрабатывающее производство, начиная с рыночных реформ и особенно после катастрофического кризиса 1998 года, продолжает испытывать серьезные трудности в своем развитии. Как по объему производства, так и по производительности труда оно только в 2013 году достигло того уровня, который имело в 1991 году (Ясин 2012: 729).

Предстоящая модернизация отечественного обрабатывающего производства, судя по мнению ученых и по убеждению государственных деятелей, не должна носить «догоняющего характера». Она должна быть ориентирована на опережение, на освоение инновационных

технологий и современной продукции. Инновационный путь развития рассматривается при этом и учеными, и политиками как основной, а может быть, и единственно возможный вариант прорыва России в круг стран, располагающих необходимым потенциалом для достижения своих социальных и экономических целей (May 2005: 7).

Модернизация промышленного производства предполагает в общепринятом варианте решение трех задач. Во-первых, это задача обновления технической основы производства. Отечественные предприятия еще в 1970-х годах резко снизили темпы обновления физически и морально устаревшего оборудования. В промышленных корпусах и сегодня еще можно встретить станки и другие агрегаты, которые были выпущены в годы довоенных пятилеток.

Вторая задача — овладение новыми современными производственными технологиями. Ее успешное решение требует существенного повышения квалификации персонала. При этом новое представление о высоком профессионализме предполагает не только владение практическими навыками и наличие опыта, но и достаточно высокий уровень общего образования и теоретической подготовки специалиста, готовность осваивать результаты научных разработок.

Третья задача имеет не меньшее значение, чем первые две. Она непосредственно связана с проблемами эффективности и реализации нового качественного уровня современного промышленного производства. Это задача кардинального изменения культуры труда и трудовых отношений, уход от конфронтации к сотрудничеству, формированию социального партнерства. В настоящее время в промышленно развитых странах, вступивших в эпоху постиндустриального производства, убедительно обоснована и практически доказана необходимость функционирования в сфере трудовых отношений принципиально новых, инновационных социальных институтов в системах управления персоналом, обеспечивающих стабильность работающих и их идентификацию с деятельностью предприятий, на которых они трудятся.

Наши данные о положении дел на отечественных предприятиях, к сожалению, дают основания констатировать, что подавляющая часть менеджеров и собственников отечественных предприятий относятся к решению этой задачи негативно: они побаиваются ослабления управленческой вертикали, отрицательных последствий демократизации, повышения инициативы работников в организации производства. У них нет понимания того, что формирование социального партнерства предполагает создание условий для необходимого в современ-

ных условиях появления на предприятиях работников нового типа: таких, которые небезразличны к результатам не только своего труда, но и к результатам работы предприятия, где они трудятся, а главное — которые являются добросовестными исполнителями и не нуждаются во внешнем контроле. А это становится определяющим социальным условием внедрения на предприятиях технологий постиндустриального, информационного поколения.

Решение каждой из перечисленных выше трех задач в равной степени необходимо для перехода отечественной промышленности к постиндустриальному укладу производства, для овладения новыми наукоемкими технологиями, обеспечивающими конкурентоспособность отечественной продукции на мировом рынке.

Но в данной статье мы сосредоточили свое внимание на состоянии решения последней, третьей задачи, касающейся проблем модернизации трудовых отношений. Мы попытались проследить процесс формирования социального партнерства на промышленных предприятиях экономически развитых стран и сопоставить ситуацию, которая сложилась на зарубежных промышленных предприятиях, с ситуацией, которую мы наблюдаем в отечественном производстве.

Феномен трудовых отношений (за рубежом их называют «индустриальные отношения» — industrial relations (Dunlop 1958; Flanders, Clegg 1960; Hyman 1975; Farnham, Pimlott 1983; Ferner, Hyman 1992; Kerr, Staudoha 1994; Hyman 1995)) известен мировой науке с незапамятных времен. Их состояние и развитие давно стали предметом анализа многих ученых мира, в том числе классиков экономических, политических и социальных наук. Что же касается социологов нашей страны, то их интерес к исследованиям в области трудовых отношений можно по времени обозначить лишь 90-ми годами минувшего столетия. Толчком к этому послужил переход страны к рыночной экономике и частной собственности на орудия и средства производства. С приходом рыночной экономики и частной собственности на орудия труда и производства вошли в нашу жизнь и трудовые отношения, известные миру с незапамятных времен.

Уточняя научное определение этих отношений, следует сказать, что речь идет об отношениях, которые «возникают в условиях рынка на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателями (администрацией, которая ее представляет), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов» (Тукумцев 2006: 365).

Трудовая деятельность в СССР по формальным признакам была очень близка к наемному труду. Но закрепленная в Конституции «общенародная собственность на орудия и средства производства» не позволяла определить традиционных субъектов трудовых отношений. В подобной ситуации оказались в 1960-е годы и авторы классического исследования «Человек и его работа». Разделив еще на этапе создания программы исследования факторы, которые гипотетически могут влиять на отношение к труду, на факторы общесоциетальные и специфические, они пришли к выводу, что рассматривать в этом качестве общесоциетальные факторы не имеет смысла. В условиях советского государства они касались в равной мере всех членов общества. Трудовые отношения толковались в те советские годы как равноправное взаимодействие участников свободного труда (Здравомыслов 2008: 119).

Общепринятая в научном мире интерпретация трудовых (индустриальных) отношений как отношений работодателя и работника наемного труда, как уже было сказано, вошла в нашу социологическую повседневность только с 1990-х годов. Именно тогда это изменение поставило отечественную социологию труда перед необходимостью адаптироваться к новым социальным реалиям. И не только существенно изменить свой понятийный аппарат, что как раз было не самым тяжким делом. Более сложной оказалась другая задача. Появилась необходимость по-новому взглянуть на характер и содержание складывающейся под влиянием новых экономических и политических условий трудовой деятельности, оценить влияние классических трудовых отношений на мотивацию и поведение работника в сфере труда новой России. Необходимо было выяснить, в какой степени складывающиеся отношения и новое трудовое законодательство (появившееся, кстати, лишь через десять лет после перехода к рынку) отвечает, с одной стороны, интересам развития производства, а с другой — дает гарантии защиты трудовых прав и социального благополучия работников наемного труда. И возможно ли в сложившихся социальных условиях успешно осуществлять модернизацию промышленного производства, в которой оно столь остро нуждается. На поиск ответов на все эти и некоторые другие вопросы в последние два десятилетия были направлены усилия многих отечественных исследователей.

Первыми, кто в начале 1990-х годов подверг глубокому социологическому анализу ситуацию, которая под влиянием развивающегося рынка складывалась в промышленном производстве, были исследователи из действовавшего в то время Института международного рабо-

чего движения (ИМРД г. Москва), которых возглавлял Л.А. Гордон. Они впервые, после долгих лет советской цензуры, показали реальную социальную ситуацию в сфере промышленного труда. Показали, в частности, отсутствие в тот период каких-либо мер защиты трудовых прав работников. Они тщательно проанализировали состояние оплаты труда и показали сколь низок уровень жизни работников промышленности. Но в этих работах была показана не только ситуация с уровнем жизни, был выполнен первый анализ содержания складывающихся трудовых отношений и социальной политики российских работодателей (Гордон 1993).

Наряду с работами этой исследовательской группы немалую роль в получении знания о состоянии складывающихся в стране трудовых отношений сыграли исследования, проводимые в тот период при помощи и поддержке зарубежных научных учреждений. В частности, заслуживает упоминания работа специально созданного в тот период с помощью английских социологов Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Научным руководителем группы была В.И. Кабалина. Можно также назвать исследования, выполненные в Санкт-Петербурге Е. А Шершневой (руководитель группы) (СПбГУ) и Ю. Фельдхофф (профессор университета Белефельд, ФРГ) (Шершнева, Фельдхофф 1999). Исследования были посвящены становлению в условиях рыночной экономики новых культурных норм в деятельности работников наемного труда.

Начиная с 1995 года группа исследователей Самарского госуниверситета и его НИИ «Социальные технологии» приступили к исследовательскому проекту «Мониторинг социально трудовой сферы» в Поволжском регионе. В задачу этого проекта входило выполнение ежегодных исследований состояния трудовых отношений в разных сферах трудовой деятельности Самарской области. Мониторинг продолжается до настоящего времени и служит основой как для научного анализа, так и для разработки практических мер, принимаемых правительством области. Полученные результаты исследований позволили подготовить и издать несколько сборников научных статей по проблемам трудовых отношений (например, Проблемы труда... 2007; Трудовые отношения... 2013).

В 2003 году группа исследователей ИСИ РАН и ряда периферийных центров под руководством В.А. Ядова и С.Г. Климовой осуществили совместный с канадскими коллегами совместный проект «Становление трудовых отношений в России». Изданная по результатам

исследования книга стала источником новых идей в области совершенствования как самих трудовых отношений, так и российского законодательства в сфере труда (Становление трудовых... 2004).

За годы, прошедшие со времени реформ, в работе по анализу становления новых трудовых отношений приняли участие значительное количество отечественных исследователей, преподавателей социологических факультетов и кафедр университетов. Ими была исследована широкая сфера труда и занятости в условиях новой для России рыночной экономики. Это нашло свое отражение в публикациях этого периода. Нам известен ряд статей И.М. Козиной (НИУ ВШЭ, г. Москва), анализирующих состояние трудовых конфликтов и работу профсоюзов. Проблемам профсоюзной деятельности и их роли в развитии социального партнерства посвящены публикации И.Б. Олимпиевой (ЦНСИ, Санкт-Петербург). Профессор И.Л. Сизова (НИУ ВШЭ, Нижний Новгород) опубликовала ряд статей, обобщающих опыт анализа и формирования трудовой сферы в некоторых европейских государствах. Доцент Н.В. Авдошина (научный руководитель — НИИ «Социальные технологии», СамГУ, Самара) в своих статьях анализирует состояние профессиональной подготовки и стабильности рабочих кадров. Этот перечень мог бы быть существенно продолжен. Только по результатам работы конференции «Современное общество и труд» (Санкт-Петербург, СПбГУ) в 2013 году в сборник статей было включено 140 статей (Современное общество... 2014).

Тем не менее если по описанию ситуации в социально-трудовой сфере России в целом сделано немало, состояние анализа причин чрезвычайно медленных темпов формирования современного социального партнерства между сторонами трудовых отношений удовлетворить ни науку, ни практику не может. Ведь речь идет о формировании важнейшей социальной предпосылки модернизации отечественной обрабатывающей промышленности.

К истокам социального партнерства

Оценивая культуру трудовых отношений на промышленных предприятиях экономически развитых стран Европы и Америки и пытаясь проводить при этом какие-то параллели, нельзя не учитывать того, что там эти отношения формировались, в отличие от России, без каких-либо пауз, на протяжении столетий. Происходившие там революции имели буржуазный характер, оставляя в неприкосновенности

как наемный труд, так и частную собственность. Это обстоятельство не могло не проявиться в существенном отличии культуры трудовых отношений, функционирующих в этих странах, от сложившихся в начале 1990-х годов, практически в «правовом вакууме», норм и правил взаимодействия «труда и молодого капитала» в промышленности России. Нельзя не учитывать и того культурного наследия, которое наше общество получило в качестве исторического опыта, имея за плечами многовековое крепостное право, а затем еще и «царство» социалистической собственности продолжительностью в 70 лет.

В экономически развитых странах, в противоположность этому, развитие трудовых отношений, формирование культуры найма и методов организации наемного труда можно проследить на протяжении сотен лет. И все это время шло постепенное нарастание позитива в их состоянии. Работы известных ученых, включая социологов, дают, в частности, основания утверждать, что в XVIII–XIX веках состояние трудовых отношений было далеко не безоблачным. Оно очень редко устраивало как работников наемного труда, так и работодателей. Первые считали, что им недоплачивают за проделанную работу, а вторые считали, что их разоряет чрезмерно высокая цена труда и нерадивость работников. Поскольку производственная деятельность осуществлялась в то время в небольших мастерских и производственных организациях, разногласия в сфере найма сравнительно редко приобретали большие масштабы.

С момента появления крупных капиталистических мастерских (предприятий), что относится к началу XIX столетия, проявление неудовлетворенности работников наемного труда стало приобретать агрессивный характер и значительные масштабы. В ответ на это работодатели и поддерживающее их государство не видели иного выхода, как усиление репрессивных мер. Речь о каком-либо сотрудничестве и переговорах с работниками тогда не шла. Современный французский исследователь Р. Кастель, говоря о формировании модели наемного труда во Франции, утверждает, что еще в XVIII столетии «появление зародыша промышленного пролетариата сопровождалось новыми формами контроля и авторитарного руководства, которые продолжали усиливаться в XIX веке. Королевский указ от 1749 г. запрещал рабочим уходить от своего работодателя, не имея на руках “отпускного билета”, подписанного хозяином, а начиная с 1781 г. рабочий должен был иметь “книжку или тетрадь”, в которой за подписью представителя административных властей делалась запись, если рабочий покидал

место работы. Она должна была предъявляться при приеме на новую работу» (Кастель 2009: 177). При этом Р. Кастель подчеркивает, что такие меры принимались не только во Франции. Но все это не уменьшило социальной напряженности в трудовой сфере.

Во второй половине XIX столетия забастовки на предприятиях стали постоянным сопровождением социальной и политической жизни общества во всех промышленно развитых странах. Государственные власти, естественно, занимали позицию защиты интересов собственников производства. Такова была их историческая роль. И, не вдаваясь в причины конфликтов, жестоко подавляли попытки наемных работников противостоять работодателям. Преследовались и осуждались организаторы забастовок, профсоюзные лидеры. Запрет, включавший в себя уголовное преследование за профсоюзную деятельность и организацию трудовых конфликтов, просуществовал в Англии до 1824 года, во Франции — до 1864 года, в Германии — до 1869 года.

Но в конце XIX столетия в политике государственных властных структур стран, развивающих промышленное производство, начали происходить существенные изменения. Практика силового решения проблем в сфере трудовых отношений была признана неконструктивной. Этому способствовало появление на политической арене этих стран социал-демократических течений и политических партий.

С этого момента начинается поиск более гуманных средств достижения «классового мира». В качестве первого такого средства была признана необходимость институционализации трудовых отношений, регламентация взаимодействия сторон этих отношений с четким определением взаимных обязательств. Работодатели в законодательном порядке понуждались к заключению коллективных договоров с наемными работниками и с их профсоюзами. Первый в мировой практике закон о профсоюзах был принят в Англии в 1881 году (Кашанина, Кашанин 1997: 259). Российский правовед Л.С. Таль писал по этому поводу, что «признание легальности существования профессиональных союзов и их участия в установлении правовых условий внутри предприятия знаменовало начало новой эры в истории промышленного права. Патриархальный характер отношений между работодателем и рабочим бесповоротно исчезает» (Таль 1918: 9). Неисполнение обязательств, включенных в договор, можно было обжаловать в суде. А в самих коллективных договорах должна была оговариваться величина оплаты труда, состояние условий, режима работы и охраны труда.

Должен был оговариваться также порядок разрешения конфликтных ситуаций.

Но следует иметь в виду, что институт коллективных договоров не сразу был признан локальным законодательным актом. Первоначально коллективный договор рассматривался как «институт» не юридического, а социального характера. Как отмечает А.Е. Пашерстник, «законодательство и судебная практика капиталистических стран вплоть до конца Первой мировой войны, как правило, не признавали юридической силы коллективного договора. Требования рабочих, основанные на коллективном договоре, не обеспечивались даже формально судебной защитой» (Пашерстник 1951: 14). В свою очередь Р. Кастель, говоря о ситуации во Франции, пишет: «Только после принятия закона от 25 марта 1919 г., то есть после примирения благодаря “Сердечному Союзу” и участием рабочих в войне, понятие коллективного договора получило юридический статус. Отныне положения, предусмотренные коллективным договором, рассматривались в судебной практике как положения индивидуального трудового контракта» (Кастель 2009: 388).

Одновременно с распространением коллективно-договорной практики в промышленно развитых странах начало пересматриваться трудовое законодательство. Появились первые законы о наемном труде и его условиях. Так, в 1907 году был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 году — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1912 году — специальное законодательство в Норвегии, в 1918 году аналогичное законодательство принимается в Германии, в 1919 году — во Франции и т.д.

Именно в тот период были созданы новые механизмы в рамках конструкции социального института наемного труда, на которые был возложен контроль за действиями сторон трудовых отношений и соблюдение ими принятых на себя обязательств. Были определены меры судебного преследования в случае допущенных нарушений. Все это создало условия для перехода от хронической конфронтации между работниками и работодателями к первым шагам в сторону взаимной договоренности. С легкой руки нидерландских исследователей, супругов С. и Б. Вебб, новая форма трудовых отношений, и прежде всего заключение коллективных договоров, получила наименование «социальное партнерство» (Webb S., Webb B. 1902: 1; Вебб С., Вебб Б. 1923).

Несмотря на то что владельцы предприятий по вполне понятным причинам предпочитали заключение соглашения с работниками на индивидуальном, а не на коллективном уровне, они смирились

с новым порядком. К цивилизованным методам разрешения трудовых споров их побуждали возрастающие убытки от остановок производства в ходе трудовых конфликтов. Контроль над соблюдением коллективных договоров в большинстве случаев осуществляли профсоюзы. Там, где их не было, организацию процесса заключения коллективных договоров и контроль над их соблюдением осуществляли органы власти, государственные инспекции труда.

Между тем создание основ трудового законодательства далеко не везде и не всегда учитывало все нюансы трудовых отношений. И, в частности, постоянно возникали споры по поводу обоснованности обязательств работодателя и его требований к интенсификации труда. Сказывалось отсутствие научно обоснованных норм для подобных случаев. Поэтому государственные политики промышленно развитых стран в начале XX века продолжили поиск решения проблемы «трудовых конфронтаций». В 1919 году, сразу же после завершения Первой мировой войны, был сделан очередной шаг по пути укрепления сотрудничества сторон трудовых отношений. При Лиге наций была создана Международная организация труда (МОТ) (Мраморнова 2006: 138–140). Она была призвана осуществлять международный контроль над содержанием коллективных договоров, заключаемых на промышленных предприятиях стран участниц этой организации. МОТ обязана была добиваться того, чтобы предусмотренные коллективными договорами условия работы на предприятиях обеспечивали нормальную жизнь и успешную трудовую деятельность наемных работников. В ее обязанности входила разработка подходов к установлению размеров минимальной оплаты труда, условий и правил безопасной работы, продолжительности рабочего дня, юридических норм справедливого отношения к работникам и тому подобных нормативов. Создание такой организации было направлено на то, чтобы в странах — участниках МОТ действовали единые обоснованные требования к работодателям, гарантирующие благоприятные условия труда и жизни людей, работающих по найму. К определению таких норм были привлечены эксперты из авторитетных организаций мирового сообщества. Форму закона в каждой из стран — участниц МОТ эти нормы приобретали после их утверждения национальными парламентами. СССР также вступил в члены МОТ в 1926 году и начал платить членские взносы в эту международную организацию. Однако руководством Страны Советов принимались далеко не все рекомендации МОТ. Такая же тенденция характерна и для настоящего времени.

В течение ряда лет в странах Европы, Америки и ряда других континентов (всего членами МОТ в настоящее время являются 185 стран) был законодательно установлен обоснованный уровень государственных требований к условиям, охране и оплате труда. Это нередко приходило в противоречие с интересами работодателей. Но, как заметил в свое время по этому поводу А.Г. Здравомыслов, «экономически господствующий класс предпочитал уступки рабочему движению, оформленные с помощью законодательства и права, тем потрясениям и разрушениям, которые могли бы последовать в случае его неуступчивости, и пример которых демонстрировал опыт российской политической истории» (Здравомыслов 1996: 16).

XX столетие исследователи заслуженно называют веком научно-технического прогресса. Стремление повысить производительность и качество труда побуждало руководителей промышленного производства осуществлять техническое переоснащение предприятий, используя оборудование нового, индустриального уклада производства. Работа на новом оборудовании, массовое изготовление сложных устройств и приборов требовали серьезных изменений в уровне профессионализма и культуры работающих на предприятиях людей. Новые станки и установки в разы повысили производительность труда. Но низкое качество труда становилось массовым явлением. Дефицит ответственности за качество выполняемой работы со стороны участников производственного процесса первыми ощутили менеджеры промышленных стран Европы и Америки. Именно там впервые появилось оборудование, которое, с одной стороны, потребовало изменения отношения работника к процессу производства, а с другой — изменения отношения работодателя к самому работнику. Как в среде менеджмента, так и в научных кругах начались дискуссии по поводу поиска путей решения проблемы «человеческого фактора производства». И если до этого все силы государственных институтов и промышленного менеджмента были направлены на снижение социальной напряженности и установление именно с этой целью социального партнерства, то теперь этого оказалось недостаточно. Новому укладу производства необходима была новая мотивация труда, новое отношение участника производства к своей работе. Социальное партнерство должно было приобрести новые качества в интересах использования возможностей научно-технического прогресса.

В течение всей первой половины XX столетия шел пересмотр оценки роли человека в энергично развивающемся производстве.

Поскольку в этот период страны Европы были вовлечены в две мировые войны, большая часть исследований и разработок была выполнена на Американском континенте. О появлении новых тенденций в отношении к работникам наемного труда хорошо было сказано в то время Р. Уотерменом: «Было время, когда люди были “факторами производства”. Управление ими немного отличалось от управления машинами и капиталом. Теперь этого больше нет. И если когда-то подобный метод управления людьми и позволял повышать производительность труда, то сегодня он дает обратный эффект» (Уотермен 1988: 16).

К аналогичным выводам пришли исследователи и представители крупных промышленных фирм и компаний Европы, когда там были созданы условия для мирного развития производства. И тем не менее основные концепции изменения содержания трудовых отношений, удовлетворяющие интересам каждой из сторон этих отношений и способствующие развитию индустриального производства, были разработаны учеными и менеджерами США. В качестве примера можно назвать, например, такие научные проекты, как Хотторнский эксперимент профессора Чикагского университета Э. Мейо и его «концепцию человеческих отношений» (Романов 2006: 391–392). Можно вспомнить создателя теории современной мотивации трудовой деятельности А.Г. Маслоу и его труд «Мотивация и личность» (Маслоу 2013). Эти и ряд других научных открытий дали возможность лидерам промышленного менеджмента использовать в своих социальных технологиях широкую гамму социальных и психологических потребностей работника наемного труда, удовлетворение которых в процессе производственной деятельности создавало высокий уровень мотивации. С другой стороны, была обоснована необходимость отказаться от отношения к наемному работнику как к безгласному неодушевленному элементу производственного процесса и признать его право на уважительное отношение, на возможность высказывать свое мнение по поводу условий труда и деятельности менеджмента, на проявление инициативы и креативности.

Выработанные на этом этапе идеи постижения «человеческого фактора» позволили подойти к решению, казалось бы, неразрешимой задачи: заинтересовать работника наемного труда в повышении качества своего труда и проявление инициативы на предприятии, которое принадлежит предпринимателю. На этом этапе развития промышленного производства социальное партнерство, утвердившееся в странах с развитой экономикой, приобретает еще одну форму своего проявления, которое можно было назвать «гуманизация трудовых отношений».

Современное развитие содержания социального партнерства

Во второй половине XX столетия развитие промышленного производства и его инфраструктуры приобрело характер научно-технической революции. Новые технологии, новые материалы, автоматизация и роботизация производственных процессов следовали непрерывным потоком вслед за новыми научными разработками и открытиями. Наука стала силой, непрерывно революционизирующей технику. Все это вновь кардинальным образом изменило требования, которые предъявлялись к производственному персоналу. Те самые требования, которые, казалось бы, еще совсем недавно устраивали производственно-технологический процесс. Новые требования касались не столько повышения уровня знаний и профессионализма работающих в производстве людей, их контактности и добродушия. Это были, прежде всего, требования к их качествам морально-нравственного порядка. Речь шла о таких свойствах, как добросовестность, чувство ответственности, искренность, фирменный патриотизм, активность и т.п.

Связано это было, прежде всего, с тем, что внедрение технологий и оборудования нового четвертого-пятого поколения сопровождалось, как правило, сокращением возможности внешнего, неразрушающего контроля над действиями работников, которые обслуживали конкретный участок производственного процесса (Романов 2000). Любая ошибка, допущенная ими в работе (случайное отклонение от заданного алгоритма или откровенная небрежность), могла быть обнаружена в этих условиях лишь на заключительной фазе производства, а в отдельных случаях только на стадии использования продукта (т.е. у потребителя).

Неустраняемая, на первый взгляд, ситуация была в те годы названа «кризисом человеческой активности». Внесенные в первой половине XX столетия изменения в содержании трудовых отношений и практику мотивации труда оказались недостаточными для того, чтобы сформировать такое поведение персонала, которое соответствовало бы требованиям нового этапа модернизации производства. Фирмы и иные производственные организации, использующие новые технологические процессы, начали нести убытки от нештатных ситуаций с проданными заказчикам некачественными изделиями. Это, кстати, коснулось и новых космических аппаратов, нередко терпевших отказы из-за допущенной небрежности или нарушений технологических требований в процессе обработки и сборки. Все это стало подтверждением того, что созданные в первой половине XX столетия системы

взаимодействия работодателей с работниками наемного труда, основанные только на договорных обязательствах, сотрудничестве сторон и взаимоуважении, уже не гарантировали высокого качества, когда в работе начали использоваться технологии новой постиндустриальной эпохи.

Для многих руководителей мировых компаний это было неожиданностью. Рожденные научно-техническим прогрессом технологии предъявили новые и достаточно жесткие требования к людям, которым предстояло с ними работать. Причина заключалась в том, что социальное партнерство в рамках коллективно-договорной практики и «человеческих отношений», в которых оно было сформировано в первой половине XX столетия, не устраняло влияние главного «родового» порока наемного труда — отчуждения работника от своего труда, а точнее, от проявлений этого отчуждения в его деятельности. Новые отношения с работодателем усиливали мотивацию к труду, способствовали интенсификации в работе, но не устраняли безразличия участника производственного процесса к результатам работы предприятия, на котором он трудится.

В исторически короткие сроки пути решения этой новой проблемы были найдены. Они заложили основу дальнейшего развития идей социального партнерства. В основу этих дополнений была заложена концепция, опирающаяся на использование элементов демократизации и партисипативных методов управления (Авдошина, Тукумцев 1994: 80–85; Авдошина 2001: 53–60). Это были меры, с помощью которых удалось в короткий срок сформировать у значительной части работников заинтересованное отношение к успеху предприятия, к его деятельности. Прежде всего, были рекомендованы и использованы различные варианты информационных технологий, которые поддерживали осведомленность персонала как о текущей работе предприятия, так и о его целях и задачах. Но основное внимание было уделено реализации идей привлечения работников наемного труда к участию в управлении производственным процессом, к сотрудничеству в сфере организации труда. Это была рациональная, социально оправданная и не нарушающая принципы менеджмента демократизация управления. Осуществлялось делегирование ряда полномочий в сфере организации и управления производством специально созданным органам, в которые входили работники наемного труда, создавались условия для диалога вокруг преодоления недостатков в организации производства. В середине XX века об этом рассуждал Дж. Коул, позднее

об этом писал А. Горц (Горц 1990: 15–16). Речь шла о таких функциях, как участие в обсуждении деятельности фирмы на уровне ее отдельных подразделений; участие рядовых работников в различных производственных комиссиях; организация регулярных встреч с первым руководителем фирмы; участие персонала в рационализации, в разработке предложений по улучшению работы предприятия, широкое использование соревновательной мотивации.

Такое сотрудничество с персоналом не входило в противоречие с принципами социального партнерства и стало очередным этапом его дальнейшего развития. Произошло формирование новых качеств деятельности персонала, отражающее изменение отношения работников к предприятию, на котором они работают. Исследователи стали давать этому новому качеству работников свои наименования. В зарубежных исследованиях появились понятия «преданность предприятию», «идентификация с предприятием» (Рольф Ван Дик 2006; Майтленд 2003). В отечественной социологии для характеристики подобного поведения в исследованиях использовались термины «включенность в организацию» (Лапин, Коржева, Наумова 1975), «причастность к организации», «вовлеченность в деятельность предприятия», «лояльность к организации» (Доминяк 2003: 107–111; Останина 2010: 220–228).

По своей сути такой путь изменения отношения наемных работников к своему труду носит инновационный характер. Ведь исторически сложилось так, что труд, совершаемый по найму, за деньги во все времена и во всех случаях сопровождался, да сопровождается и сейчас, естественным отчуждением человека и от того, что он делает, и от результатов, которые получены в результате его труда, и от своей собственной деятельности в процессе работы. Как отмечал еще К. Маркс, «деятельность рабочего не есть его самодеятельность, она принадлежит другому, она есть утрата рабочим самого себя» (Маркс, Энгельс, 1956: 563). Не изменилась сущность отчуждения, по мнению многих исследователей, и в наше время. Р. Кастель так характеризует смысл выражения «отчужденный труд»: «работать на другого, а не на себя, оставлять результаты своего труда кому-то чужому, кто будет их потреблять и продавать» (Кастель 2009: 416). В рассматриваемой нами ситуации ученые и специалисты менеджмента, не имея возможности устранить отчуждение как объективный фактор поведения наемного работника и его отношения к предприятию, сделали все, чтобы максимальным образом нейтрализовать это влияние на поведение участника производства.

Здесь можно вспомнить о том, что в советский период ссылка на отчуждение труда, когда собственность на орудия труда по конституции считалась общенародной, никогда не использовалась. Хотя было очевидным, что ни один работник не рассматривал эти орудия труда своими. Такие качества, как небрежность, недобросовестность, безразличие к работе и ее результатам, обычно относили к огрехам воспитания того или иного человека. Разумеется, и в современных условиях воспитание может сказаться на трудовом поведении. Но социальная основа подобного поведения и отношения формируется на протяжении всей истории человечества под влиянием отчуждения труда: когда ни орудия труда, ни результат труда человеку не принадлежат и глубоко ему безразличны, как и само предприятие, на котором он работает. Понятным ему результатом труда является лишь полученный им заработок. Даже не имея претензий к своему месту работы и будучи довольным им, работник тем не менее продолжал считать, что судьба и результаты работы этого предприятия его не касаются.

Промышленным фирмам и компаниям экономически развитых стран мира совместно с представителями науки удалось определить новый ориентир дальнейшего развития трудовых отношений, и это позволило существенно снизить социальные издержки отчуждения труда. Можно утверждать, что им удалось добиться того, чтобы работник наемного труда рассматривал предприятие не только как достойное место своей работы, но и был глубоко заинтересован в его успехе, представлял себе цели и задачи, к которым стремится это предприятие, знал о проблемах, которые необходимо решить, чтобы обеспечить достижение этих целей, и имел реальную возможность внести свой вклад в их решение (Рольф Ван Дик 2006).

Проводимые в последние годы исследования говорят о том, что если рассматривать формирование того высшего уровня социального партнерства, при котором работник становится идентифицированным с деятельностью предприятия, с позиций работающих, то можно обнаружить, что они, оказывается, также заинтересованы в этом. Значительная часть персонала любого предприятия обладает креативным потенциалом и испытывает чувство удовлетворения, если может его реализовать. Для многих работников предприятие, где они трудятся, является местом постоянной работы и профессионального роста, отвечающего их интересам, и его судьба им небезразлична. Для какой-то части тружеников работа именно на этом предприятии или по этой специальности является предметом их профессиональной гордости.

Они внимательно следят за успехами предприятия, беспокоясь о своем будущем, оценивая надежность организации работы своего предприятия и его руководства. Все это является той объективной основой, которая создает почву для готовности работника наемного труда сотрудничать с работодателем и предпосылки для идентификации с деятельностью предприятия, на котором он работает (Великобритания... 2010: 118–123).

В новом тысячелетии в странах с развитой экономикой проблема идентификации персонала, судя по публикациям, решается достаточно успешно. Зарубежные промышленные фирмы и компании, продолжая движение по пути развития социального партнерства, внесли в свои программы управления трудовыми отношениями ряд элементов, существенно их демократизирующих.

Развитие партисипации, то есть привлечения работающих к участию в управленческой деятельности, рассматривается теперь как стратегическое направление деятельности администрации предприятий, способствующее идентификации персонала с фирмами или компаниями, где они работают. Причем это имеет место даже в транснациональных компаниях. Расширяется круг работников, привлекаемых к решению управленческих задач на добровольных началах: от создания рабочих комиссий в подразделениях до включения представителей персонала в состав совета фирмы, компании. Существенно расширен объем информирования работников производственных подразделений о работе предприятия и его задачах. Созданы условия для регулярного общения работающих с первыми руководителями фирмы. В некоторых странах (например, в Германии и Франции) образованы рабочие советы, на обсуждение которых выносятся проблемы работы подразделений, предприятия и многое другое (Сердюк 2003: 23–41; Хоффер 1993: 99–122). Но подобное благополучие не исключает возникновения трудовых конфликтов. И прежде всего из-за разногласий в области оплаты труда и некоторых проблем социальной защиты. Возникающие остановки производства наносят большой ущерб фирмам. Но они уже не могут изменить ту культуру трудовых отношений, которая сформировалась на этих фирмах, и продолжает обеспечивать высочайшие показатели качества труда.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что произошедшие в конце XX столетия изменения в состоянии трудовых отношений не представляют собой какой-то отдельный эпизод в совершенствовании производства. Это еще один, очередной этап совершенствования

социального партнерства. Когда рассматривался первый, начальный этап социального партнерства, мы говорили о том, что он соответствует периоду, когда началось заключение коллективных договоров между работодателем и работниками наемного труда, когда были выработаны порядок обоснования содержания этих договоров и система контроля за их выполнением. Этот этап соответствовал развитию отношений сотрудничества, взаимопонимания и взаимоуважения сторон. Возможно, что он может быть назван как «этап формирования коллективно-договорных отношений».

Второй этап развития социального партнерства предъявил более жесткие требования к менеджерам в части отношения к работникам наемного труда. Он соответствовал появлению новой, социальной мотивации труда, существенно изменив обстановку на предприятиях. Он может быть назван «этапом гуманизации труда».

Третий этап, относящийся к появлению производства, знаменующего собой торжество научно-технического прогресса, предполагал проведение коренных инновационных изменений в трудовых отношениях. Он потребовал от работодателя создать условия для включенности персонала в деятельность предприятия и его реального соучастия в управлении производственной деятельностью. Новый этап потребовал от работодателя создать условия для соучастия работников наемного труда в развитии производства, чтобы они могли внести свой вклад в совершенствование работы своего предприятия, гарантирующее его развитие и создание условий для улучшения условий труда и жизни. Этот этап может быть назван «этапом идентификации персонала с деятельностью предприятия».

Не в меньшей степени, чем руководство предприятий и работающий там персонал, в совершенствовании социального партнерства заинтересованы и правительственные органы экономически развитых стран. Поэтому деятельность по развитию этих новых трудовых отношений постоянно и тщательно ими контролируется. В ЕЭС, например, для контроля привлечены исследовательские организации, которые осуществляют выборочную проверку отношения персонала к своему месту работы. В этой проверке используются два показателя: «преданность организации» и «идентификация с организацией» (Лютенс 1999: 5–9). Причем эти показатели рассматриваются не просто как оценка поведения участников производства. Они, прежде всего, характеризуют степень развития социального партнерства, состояние

сотрудничества сторон трудовых отношений, осуществление ими требований трудового законодательства.

Показатель «преданность организации» характеризует степень стабильности работника на данном предприятии. Что касается показателя «идентификация с деятельностью организации», то он характеризует отношение работников к целям и задачам организации, в которой они трудятся, а также готовность содействовать их реализации. Это более высокий уровень интеграции с организацией и более высокий уровень надежд работодателя на качество труда и ответственное отношение к результатам работы предприятия. Будучи идентифицированными, «люди готовы пройти лишнюю милю за своим работодателем, когда люди беспокоятся о будущем своей компании, когда люди готовы, желают и способны прилагать максимум усилий, использовать максимум интеллектуальных возможностей и максимум креативности в своей работе на благо организации в целом» (Майтленд 2003: 111). Хранители устойчивости европейской экономики справедливо считают, что небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносит ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяются внутрисоюзные санкции. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран Содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы (Майтленд 2003: 113).

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры в экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на общегосударственный уровень решение все большего объема социальных проблем производства. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства.

Сегодня в странах развитой экономики создана не только общая концепция и система методов, направленных на формирование таких качеств, как «преданность» и «идентификация». И не только совершенствуются средства контроля над состоянием этих характеристик, но и осуществляется сам контроль. Систематическая работа в этом направлении в режиме мониторинга ведется, в частности, в странах ЕС. Хранители европейской экономики справедливо считают, что

небрежное отношение к использованию трудовых ресурсов, пассивность в использовании прогрессивных методов повышения качества труда наносят ущерб экономической политике всего содружества в целом. И к тем, кого уличают в этой небрежности, применяют внутрисоюзные санкции.

В практике Еврокомиссии, контролирующей осуществление мер по повышению качества труда в промышленности европейских стран, для оценки отношения персонала к своему предприятию используются две методики. Первая методика (она была создана еще на этапе функционирования преимущественно индустриального производства) предназначена для оценки преданности работников своей организации. Суть ее в том, чтобы определить, какая часть работников может быть оценена как стабильная. Это определяется на основе двух вопросов. Первый выясняет, кто намерен продолжать работу на данном предприятии, а второй — кто готов рекомендовать своим близким и знакомым трудоустроиться на нем. По сути, речь идет о стабильности персонала, степени его адаптации к условиям и правилам, действующим в фирме, к ее организационной культуре.

Вторая, более поздняя методика, предназначена для выяснения доли работников, идентифицированных с целями и задачами своей организации, фирмы или компании и готовых участвовать в решении ее проблем.

Специализированная организация International Survey Research (ISR) проводит на их основе регулярные исследования на предприятиях стран — членов Европейского союза и публикует результаты замеров по каждой стране. С помощью полученных данных дается оценка вклада промышленности каждой из стран содружества в повышение качества труда и конкурентоспособности продукции, выпускаемой на их территории. На основе этой оценки делаются экономические выводы.

Оценка комиссией ЕЭС состояния идентификации работников промышленных предприятий с деятельностью предприятий, на которых они работают, и преданности им выполняется ежегодно. В нашем распоряжении оказались данные за 2002 год.

Доля респондентов стран Евросоюза, отнесенных исследователями по результатам опроса к числу преданных предприятию, на котором они работают, и идентифицированных с предприятием по всем странам ЕЭС в целом (в процентах) за 2002 год:

Доля работников, преданных организации	70,0
Доля работников, идентифицированных с организацией. . .	51,0

В пояснениях к цифрам говорится, что отдельные страны имеют отклонения от средней величины. Так, например, уровень преданности колеблется следующим образом. В Норвегии, Дании, Австрии и Испании отмечен наивысший уровень преданности работников своим фирмам — 76%, самый низкий в Ирландии — 55%, Великобритании — 59%, Польше — 66%.

Подводя итог анализу изменения содержания трудовых отношений в экономически развитых странах Европы и Америки, создавших социальные предпосылки для стремительного промышленного развития в XX столетии, мы можем констатировать, что им удалось сформировать в этой сфере весьма прогрессивную модель социального партнерства. В рамках партнерства реализуются такие концепции взаимодействия сторон, как сотрудничество и гуманизация отношений, демократизация управления работой предприятий и фирм, идентификация персонала с целями и задачами этих организаций.

Судя по сообщениям в научных изданиях, исследователи и менеджеры экономически развитых странах Европы и Америки продолжают совершенствовать контроль над дальнейшим развитием социального партнерства, перенося на себя с общегосударственного уровня решение все большего объема социальных проблем. Они не прекращают работу по созданию новых социальных технологий и практик совершенствования механизмов социального партнерства, потому что, судя по достигнутым успехам, только двигаясь в этом направлении можно открыть новые возможности для развития технического и экономического прогресса в промышленном производстве.

Возможности оценки состояния социального партнерства

В предыдущем разделе рассматривались усилия ученых и менеджмента экономически развитых стран по созданию условий для функционирования постиндустриальной модели социального партнерства, открывающей дорогу успешному освоению технологий и оборудованию нового технологического поколения. Значительная часть работников наемного труда в этих странах представляет собой в настоящее время участников производства нового типа, которые идентифицированы с целями и задачами предприятий, на которых они работали.

В большинстве своем они способствуют их успехам и готовы оказать им поддержку, когда в этом будет возникать необходимость.

Советские социологи в те, еще советские годы, когда за рубежом шло формирование социального партнерства, имели об этих поисках и достижениях очень ограниченное представление. До конца 80-х годов прошлого века доступ к иностранной социологической литературе большей части исследователей, особенно периферийных, по идеологическим соображениям был «сурово ограничен». В стране отсутствовало социологическое образование. Доступ к информации о современном научном управлении был закрыт. Правда, в конце 1980-х годов руководство ряда предприятий страны предприняло шаги для изменения ситуации в области мотивирования активного поведения персонала. Но это были лишь отдельные опыты. Вызывающий тревогу низкий уровень качества и производительности труда (по сравнению с ситуацией за рубежом) на официальном уровне объяснялся низким уровнем сознательности отдельных недобросовестных работников. Для повышения этой сознательности инициировались меры по усилению «идеологической работы в массах», различных форм трудового соревнования, поощрения передовиков, политического просвещения и т.п.

Если же говорить о работах социологов в эти годы, то мы обнаружили первое упоминание в отечественной социологической литературе требований, которое предъявляет современное производство к работникам промышленности, о необходимости формирования у них новых качеств для овладения достижениями научно-технического прогресса еще в 1975 году. Об этом писали в вышедшей тогда книге «Теория и практика социального планирования» Н.И. Лапин и Н.Ф. Наумова. Написанная ими глава посвящена обоснованию необходимости формирования работника нового типа, необходимого производству в условиях современного этапа освоения достижений научно-технического прогресса. Опираясь на достижения американских и европейских исследователей, авторы заявляли о том, что определяющей характеристикой такого работника должна была стать его идентификация с целями и задачами предприятия, на котором он работает. Эти цели должны стать значимыми для него. Чтобы соответствовать новым требованиям, участник производства должен быть заинтересован в успешной деятельности предприятия и проявлять инициативу для содействия этому успеху. В той книге авторы ограничились очень сжатым изложением значения этого нового качества, не раскрывая способов его формирования и оценки. Само же качество

работника они называли «включенностью в деятельность предприятия». К сожалению, в те годы это была единственная конкретная информация о социальных преобразованиях в управлении людьми на производстве, которые приобрели за рубежом глобальный характер.

Исследовательский коллектив, к которому мы имеем непосредственное отношение, имел в те годы статус социологической лаборатории Самарского государственного университета. Начиная с 1970-х годов, здесь настойчиво занимались проблемами трудовой сферы (с 1988 г. на основе этой лаборатории были созданы НИИ «Социальные технологии» и социологический факультет Самарского государственного университета). К идеям по поводу изменения требований участников производства в новых условиях технических преобразований здесь отнеслись достаточно серьезно. Начался поиск информации об инновационных изменениях в области трудовых отношений и мотивации труда на предприятиях. Собранные по крупицам сведения были приняты на вооружение и начали использоваться в наших исследованиях, выполняемых в те годы на только что вступившем в строй «АвтоВАЗе» (г. Тольятти). Во второй половине 1980-х годов, благодаря перестройке, нам стали доступны более полные данные об исследованиях, выполняемых в области перестройки трудовых отношений за рубежом. Появилась возможность познакомиться с исследованиями, выполняемыми в странах Европы. Мы получили возможность совершенствовать наш инструмент и методы оценки уровня идентификации (в нашем варианте — вовлеченности) и преданности (в нашем варианте — приверженности) (Тукумцев 2005: 250–261). Начиная с 1995 года методика оценки включенности работников в деятельность организации стала одним из инструментов исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы Поволжского региона». Исследования в рамках мониторинга выполняются с 1995 года по настоящее время сотрудниками НИИ «Социальные технологии» СамГУ (научный руководитель — доцент Н. В. Авдошина).

В качестве методической разработки описание этой методики было опубликовано в 2011 году в материалах V научно-практической конференции «Социологические методы в современной исследовательской практике» (г. Москва, 22 февраля 2011 г.). Конференция была посвящена памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А. О. Крыштановского (Тукумцев, Бочаров 2011: 124–129).

Мы исходили из того, что уровень включенности персонала в деятельность предприятия должен рассматриваться, с одной стороны,

как индикатор готовности персонала предприятия к работе в условиях нового постиндустриального уклада производства, а с другой стороны, доля работников наемного труда, включенных в деятельность предприятия, на котором они работают, может рассматриваться и как результат восприятия работниками сформированных на предприятии отношений социального партнерства, как оценка степени соответствия трудовых отношений требованиям модернизации производства.

Несмотря на то что используемая нами методика в современном виде практически идентична методике комиссии ЕЭС и мы не можем претендовать на авторство (мы начали использовать эту методику в начале 1980-х, не имея возможности ее увидеть и зная лишь основные задачи, которые она призвана решать), мы сочли полезным включить описание ряда основных ее положений в текст данной статьи. Мы рассчитываем на то, что знакомство с этой разработкой в нашей интерпретации, с одной стороны, сделает ее использование более доступным, а с другой — подтолкнет читателей к поиску других, более совершенных вариантов и направлений оценки состояния социального партнерства, создаст предпосылки для дискуссий по этому поводу.

Оценка включенности персонала в деятельность предприятия

Обращаясь к причинам, которые вызвали к жизни новые показатели оценки отношения работников наемного труда к предприятию, где протекает их трудовая деятельность, мы еще раз напомним о том, что по мере все большего насыщения промышленного производства достижениями научно-технического прогресса все больше меняются требования к людям, которые в нем заняты. Причем на современном этапе речь идет не только (и не столько) о необходимости повышения уровня их профессионализма. В условиях появления высокотехнологичной техники особое значение приобретает их отношение не только к закрепленному за ними рабочему месту, но и прежде всего к предприятию, на котором они трудятся, к результатам его деятельности.

Главным образом это связано с тем, что по мере изменения технического уклада производства и внедрения новых наукоемких технологий, наряду с немалым числом получаемых при этом позитивных производственных результатов, происходит достаточно рискованное сокращение возможности внешнего, неразрушающего контроля над деятельностью непосредственного исполнителя, обслуживающего тот или иной агрегат или установку. Допущенное при этом нарушение

ние технологии (отклонения от заданного алгоритма или откровенное упущение) может быть обнаружено лишь на заключительной фазе производства, а иногда только на стадии потребления произведенной продукции. В результате этого предприятие оказывается заложником состояния отношения рядовых исполнителей к своему месту работы, состояния их заинтересованности в успехе всего производства в целом и чувства личной ответственности за судьбу выпускаемой продукции.

Как мы уже отмечали выше, новые качества работника получили в разных странах разное наименование. Появились понятия «преданность», «идентификация», «вовлеченность» в деятельность предприятия. В отечественной социологии для характеристики такого поведения, вспоминая работу Н. И. Лапина и Н. Ф. Наумовой, стал использоваться термин «включенность в организацию», а также его составляющие: «приверженность» и «вовлеченность».

Включенность в организацию в социологическом словаре получила определение характеристики степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые для него (Тукумцев 2006: 31–32). Чем в большей степени человек воспринимает как значимые лично для него задачи и проблемы предприятия, на котором он трудится, тем выше его готовность и способность поддерживать цели, стоящие перед предприятием, на котором он работает, способствовать его успеху.

В настоящей статье мы сочли полезным, насколько возможно кратко, познакомить читателей с содержанием используемой нами методики. Тем из них, для кого методические материалы не представляют интереса, мы рекомендуем перейти сразу к пятому разделу статьи.

Итак, в используемой нами методике оценка включенности в деятельность предприятия формируется с помощью двух составляющих.

Это, во-первых, «приверженность» работе именно на данном предприятии. Слово «приверженный» в толковании Словаря русского языка С. И. Ожегова означает «преданный кому-либо или чему-либо; сторонник кого-либо, чего-либо» (Ожегов 1953: 527). Определяя степень «приверженности работе на предприятии», мы в процессе опроса выясняем две составляющих этой характеристики. Прежде всего, отсутствие намерения сменить место работы. Но при этом выясняется не просто отсутствие у респондента желания покинуть предприятие, но и наличие у него достаточно серьезных аргументов, чтобы остаться. Для этого используется вопрос: рекомендовал бы он своим родным и близким трудоустроиться на предприятие, где сейчас работает.

Сочетание ответов на эти два вопроса позволяет получить достаточно надежный ответ о действительной приверженности работника данному предприятию, исключая вариант, когда в данной местности просто нигде больше трудоустроиться.

И вторая составляющая — «вовлеченность» в решение важнейших задач предприятия, когда работник рассматривает эти задачи как значимые для себя и проявляет готовность способствовать их достижению и решению. Для этого работник, безусловно, должен быть информирован о ситуации на предприятии, о его планах и важнейших задачах.

На основе сочетания полученных данных появляется возможность определить долю работников, «включенных в деятельность своего предприятия». Ниже более подробно приводится методика этого анализа.

Определение степени приверженности респондентов работе на своем предприятии

Как уже было сказано, оценка приверженности респондента работе на предприятии складывается из двух компонентов: это стабильность респондента, то есть его намерение не покидать предприятие (а), и его готовность рекомендовать трудоустроиться на этом предприятии своим друзьям и близким (б).

Состояние первого компонента оценивается с помощью двух вопросов, задаваемых в процессе представительного опроса. Первый вопрос выясняет наличие у респондента намерения сменить свое место работы: *«Хотели бы Вы сменить место работы?»*

Варианты ответов:

1. *Да, хотел/а бы.*
2. *Нет, не хотел/а бы.*
3. *Затрудняюсь ответить.*

Следует учитывать, что не все респонденты, высказавшие желание сменить рабочее место, намерены покинуть предприятие. Какая-то часть из них может преследовать другую цель. Например, сменить характер, условия труда, перейти на рабочее место с более высокой квалификацией, но в пределах своего предприятия. Для того чтобы выяснить, какова доля таких респондентов, в опросный лист или путеводитель интервью включается второй, уточняющий вопрос: *«Если на предыдущий ответ Вы ответили утвердительно, то предполагаете ли Вы при этом...»*

Варианты ответов:

1. *Сменить рабочее место (цех, отдел) внутри предприятия.*
2. *Сменить предприятие или место жительства (переехать в другой населенный пункт).*
3. *Еще не решил/а, куда уйти.*

Полученные ответы дают возможность определить долю тех респондентов, которые по каким-либо причинам не удовлетворены работой на своем предприятии и намерены его покинуть. Это те, кто отметил вариант ответа 2. Такая готовность к увольнению по собственному желанию рассматривается в исследованиях как потенциальная текучесть. Тех, кто дает ответ «Еще не решил/а, куда перейти» (ответ 3) также относят к этой группе. Негативный характер потенциальной текучести заключается в том, что человек, решивший покинуть предприятие, теряет в той или иной степени интерес к своей нынешней работе и не связывает с ней свое будущее. Он/а не только является пассивным исполнителем, но может стать также и невольным побудителем негативного отношения к предприятию у работающих рядом коллег.

Группа работников, не намеренных увольняться с предприятия, составляет стабильную часть персонала. При оценке состояния «приверженности» исследователя интересует именно эта доля стабильных работников.

Второй компонент приверженности своему месту работы — это готовность респондента рекомендовать своим знакомым и близким людям трудоустройство на предприятии, на котором он работает. При этом может быть использован такой вариант вопроса и ответов на него: *«Если бы друзья или знакомые обратились к Вам за советом по трудоустройству, Вы рекомендовали бы им устроиться на работу на Ваше предприятие?»*

Варианты ответов:

1. *Да, порекомендовал/а бы.*
2. *Нет, не порекомендовал/а бы.*
3. *Трудно сказать.*

Анализируя полученные ответы, исследователь исходит из того, что респондент только в том случае станет рекомендовать трудоустройство на предприятии своим родным и близким, если он/а считает, что условия работы на нем как минимум соответствуют общепринятым

нормам. (Чтобы ему не было стыдно в дальнейшем за свою рекомендацию.) И это становится вторым аргументом приверженности работе на предприятии.

Завершающей операцией оценки уровня приверженности своему месту работы является сопоставление данных о стабильности и готовности рекомендовать свое предприятие для трудоустройства своим близким. К категории «приверженных к работе на своем предприятии» могут быть отнесены только те, кто одновременно относится и к группе стабильных работников, и к группе тех, кто проявляет готовность рекомендовать предприятие, на котором трудится, для трудоустройства своим близким. Выяснение их доли в общем числе респондентов является первым шагом к получению итоговой характеристики — «включенность в деятельность предприятия».

Определение уровня вовлеченности респондентов в деятельность своего предприятия

Вовлеченность в деятельность предприятия является второй частью комплексной характеристики работника, которую мы называем «включенность в деятельность предприятия». Характеристика «вовлеченность» означает, что работник не рассматривает предприятие, на котором работает, как нечто для него постороннее и безразличное. Он воспринимает цели и задачи предприятия как значимые для него лично. Он заинтересован, чтобы дела на предприятии шли хорошо. В практике правительства ЕЭС эта характеристика носит наименование «идентификация с целями и задачами предприятия». Такой работник может связывать свое будущее с работой на этом предприятии. Как и дирекция, он может быть заинтересован в отсутствии простоев и рецессии (сокращения персонала). Ему может импонировать известность предприятия, фирмы, где он работает, высокая оценка потребителями качества производимой здесь продукции, масштабы целей по постоянному улучшению процесса производства. Наконец, он может считать, что это достойное место работы, где признаются его заслуги, где он может стать профессионалом высокого класса. И он готов приложить свои личные усилия для содействия этому, даже если это конкретно в данный момент и не сулит ему материальной выгоды.

Степень вовлеченности работников в деятельность предприятия, в процесс решения его актуальных задач оценивается в исследовании на основе их ответов в процессе опроса на такие вопросы:

Известны ли работнику конкретные задачи предприятия на ближайшее будущее?

Имеет ли для него значение: будут решены эти задачи или нет?

Готов ли работник проявить инициативу и способствовать успешному решению этих задач?

Первый вопрос направлен на выяснение общей информированности работников о задачах своей организации на ближайшее будущее. Он может быть сформулирован следующим образом: *«Известно ли Вам, какие основные задачи должно решить Ваше предприятие в ближайшее время, чтобы обеспечить успешную работу?»*

Варианты ответов:

1. Да, известно.

2. Нет, не известно.

Информированность работников о планах, задачах и проблемах предприятия, на котором они работают, представляет собой исходную позицию для формирования их вовлеченности в деятельность предприятия. Конечно, здесь можно возразить в том смысле, что для того, чтобы быть информированным, надо еще иметь и какой-то интерес к подобного рода информации. Между тем интерес к информации о работе предприятия должен пробуждаться руководителями предприятия у персонала еще на первых этапах формирования отношений социального партнерства. Опыт исследований показывает, что именно низкий уровень информированности работников становится первым препятствием на пути становления их позитивного отношения к целям предприятия и его успехам. Обнаруживаются факты, когда перспектива работы предприятия не только не доводится до сведения персонала, но и скрывается от него.

Второй характеристикой вовлеченности работника является его мнение о значении для него лично успешного решения тех задач, которые ставит перед собой предприятие. Не следует забывать, что этот вопрос (об отношении респондента к задачам предприятия) может быть задан только тем работникам, которые информированы об этих задачах (которые сообщили об этом, отвечая на первый вопрос). Для оценки этой характеристики может быть использован такой вопрос: *«Если Вам известны основные задачи и цели предприятия, то имеет ли для Вас какое-то значение: будут они решены или нет?»*

Варианты ответов:

1. *Да, имеет значение.*
2. *Мне это безразлично.*
3. *Трудно сказать.*

Полученные в результате анализа данные могут быть использованы не только как второй индикатор вовлеченности в деятельность предприятия. Они имеют и самостоятельное значение. Исследователь, а с его подачи и заказчик — руководитель предприятия могут на основе этих ответов получить представление об отношении работающих к деятельности предприятия. Не меньшее значение для каждого из них имеют данные о том, в каких именно социальных группах или структурных подразделениях интерес к положению дел на предприятии сведен к минимуму, а где он, наоборот, высок.

В качестве третьего индикатора вовлеченности респондентов в решение актуальных задач предприятия рассматривается готовность работника проявить инициативу по содействию администрации в достижении поставленных перед предприятием задач. В исследовании в ходе опроса для получения этой информации служит вопрос о готовности респондента проявить личную бескорыстную инициативу, направленную на решение этих задач: *«Готовы ли Вы проявить инициативу, направленную на решение этих задач?»*

Варианты ответов:

1. *Не стал бы проявлять инициативу — мое дело маленькое, пусть у начальства голова болит.*
2. *Бесплатно не буду, а если заплатят, то мог/ла бы предложить или сделать что-нибудь полезное.*
3. *Да, я готов/а проявить такую инициативу, даже если мне это не выгодно. Для меня важно, чтобы у предприятия дела шли лучше.*

Теперь, когда состояние всех трех индикаторов исследователю известно, он может свести их к общей оценке вовлеченности каждого из респондентов в решение задач предприятия, на котором они работают. Для этого необходимо сопоставить ответы на три вопроса по каждому опрошенному и на основе его ответов на поставленные вопросы определить, к какой группе по уровню вовлеченности он/а относится:

- группа 1 — респонденты, у которых признаки вовлеченности не обнаружены;

- группа 2 — респонденты, у которых фиксируется неопределенная, противоречивая ситуация, отмечаются лишь некоторые признаки вовлеченности;
- группа 3 — респонденты, обладающие высокой степенью вовлеченности. Это те респонденты:
 - а) которые информированы о задачах и целях работы предприятия или организации, где они работают;
 - б) для которых имеет значение, будут ли выполнены задачи, которые ставит перед собой это предприятие или организация;
 - в) которые готовы проявить инициативу, чтобы способствовать успеху предприятия, даже если сами лично не рассчитывают на выгоду для себя.

Таким образом, исследователь имеет возможность получить по каждому структурному подразделению обследуемого им предприятия и по каждой социальной группе массива респондентов распределение оценок по степени «приверженности к данной организации (предприятию)» и по степени «вовлеченности в ее деятельность». За рубежом исследователи, с работами которых мы знакомы, на этом анализ и завершают. Они ограничиваются двумя характеристиками персонала: «преданность организации» (в нашем случае «приверженность») и «идентификация с организацией» (в нашем случае «вовлеченность»).

Определение уровня включенности респондентов в деятельность предприятия

Как уже сказано выше, в используемой нами методике используется еще одна характеристика отношения работника наемного труда к предприятию, на котором он работает. Это «включенность в деятельность предприятия или организации». Она относится к тем участникам производственной деятельности, которые сочетают в себе оба рассмотренные выше качества. Они соответствуют требованиям, предъявляемым к «приверженным» к своему предприятию работникам и к тем, кто «вовлечен в деятельность предприятия», на котором трудится. Доля таких работников, как правило, оказывается меньшей, чем доли каждой из тех двух групп, которые мы рассматривали выше. Выполнение дополнительной обработки данных с целью определения величины группы «включенных в деятельность предприятия» дает возможность увидеть, что, например, далеко не все из тех, кто вовлечен в работу

организации, где трудится, являются стабильными работниками. И также, далеко не все из тех, кто не собирается покидать нынешнее место работы и высоко оценивает условия труда, готовы проявлять инициативу и заботиться о проблемах своего предприятия. Такие несовпадения не противоречат реальным условиям в работе предприятия или организации. И мы полагаем, что использование введенного нами суммирующего показателя отношения работников к предприятию, на котором они трудятся, может быть полезным для оценки сложившейся социальной ситуации. Внимание к такому несовпадению социальных характеристик, определяющих «включенность» работающего, дает дополнительные основания для критической оценки состояния социального партнерства на предприятии, а главное, стимулирует поиск путей устранения негативных факторов, формирующих подобное рассогласование.

Следует признать, что первые наши опыты по оценке включенности на предприятиях, которые являлись объектами наших исследований, первоначально нас в какой-то степени обескуражили. Доля работников, которых в соответствии с методикой можно было отнести к числу «вовлеченных» и «включенных в деятельность предприятия», оказалась весьма мала. Но, к сожалению, это соответствовало действительности. Безразличие персонала к деятельности предприятия, на котором они работают, и в советский период, и в настоящее время представляет одну из самых серьезных социальных проблем развития промышленного производства. Оно является практически непреодолимым препятствием на пути модернизации промышленных предприятий, порождает проблемы с качеством выпускаемой продукции. В современную эпоху основным средством изменения отношения работников наемного труда к предприятию является кардинальное изменение трудовых отношений. Необходимо осуществлять меры по формированию социального партнерства во всех известных мировой практике формах. Но с глубоким сожалением приходится констатировать тот факт, что прошедшие со времени рыночных реформ два с половиной десятилетия оказались для решения этой важнейшей социально-производственной проблемы напрасно потерянным временем. Исследования свидетельствуют о том, что в подавляющей части случаев отношение работающих к предприятиям не только не улучшилось, но в какой-то степени ухудшилось.

Вот, например, как выглядят данные о состоянии включенности персонала в деятельность своих предприятий одного из регионов Поволжья, оцениваемые в режиме мониторинга (данные получены исследователями НИИ «Социальные технологии» СамГУ на предприятиях обрабатывающего промышленного производства). (Табл. 1)

Таблица 1

Характеристика вовлеченности персонала, в %

Год	Привержены к работе на предприятии	Вовлеченность в его деятельность	Соответствуют состоянию включенности
2005	38,0	24,1	19,2
2006	41,1	20,0	13,9
2007	33,5	16,8	10,0
2008	24,7	16,0	5,7
2013	34,4	0,3	0,3

Сравнивая эти результаты с вышеприведенными данными комиссии ЕЭС, видим, что на отечественных предприятиях цифры оказались значительно ниже. Полученные за девять лет результаты, особенно по «вовлеченности в деятельность предприятия», имеют нисходящую динамику. И в то же время значительная часть администраторов российских предприятий, их собственников и правительственных чиновников по-прежнему верят лишь во всемогущество материального стимула. Но дело в том, что этого стимула уже давно недостаточно. Лишь сочетание социальной и материальной мотивации труда, коренной пересмотр и модернизация норм и правил социального института наемного труда в России могут в современных условиях обеспечить высокую культуру производства, решить проблему конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках. Между тем промышленные менеджеры не спешат осваивать искусство формирования социального партнерства. В государстве созданы столь благоприятные условия для сохранения дешевой рабочей силы, что работодателям пока нет необходимости задумываться ни об автоматизации и роботизации операций, ни о смене характера трудовых отношений.

Трудовые отношения на предприятиях России

После всего сказанного в предыдущих разделах появляется естественное желание более полно разобраться с тем, в каком состоянии и на каком этапе формирования находятся трудовые отношения на отечественных промышленных предприятиях. В какой степени получило здесь свое развитие социальное партнерство. Осуществляя этот анализ, мы опирались, прежде всего, на работы российских авторов, выполненные в последние годы, а также на собственные исследования. В их число входит и комплекс прикладных исследований в рамках исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы» в Поволжском регионе.

В этом разделе изложим наше представление о том, каково состояние отношений между работодателями и работниками наемного труда, которые сложились на значительной части отечественных предприятий обрабатывающей промышленности. Нас интересовало, насколько эти отношения соответствуют представлениям о трудовых отношениях в условиях социального государства. Так вот, информация, которой располагают авторы, позволяет сделать вывод о том, что на большей части предприятий обрабатывающей промышленности они совершенно не похожи на отношения в сфере труда, которые в настоящее время характерны для предприятий стран Европы и Америки. Более того, напрашивается вывод о том, что в настоящее время в России в сфере трудовых отношений действуют культурные нормы и правила, характерные для упомянутых выше стран, но в раннекапиталистический период, в годы XIX столетия, то есть в ту эпоху развития европейского производства, когда там имел место беспрекословный диктат работодателя в сфере наемного труда, индивидуальный характер общения работодателя с персоналом, отсутствие его юридической ответственности за соблюдение норм трудового законодательства и вообще за судьбу наемного работника. Данные отечественных исследований говорят о том, что для сегодняшних российских собственников и их администраторов рабочий также не является фигурой, с которой надо особо считаться. Месяцами ему может не выплачиваться заработная плата, без проблем увольняются работники, требующие соблюдения своих прав, традиционные профсоюзы лишены возможности защищать права работников, а вновь образующиеся ячейки профсоюза вытесняются с предприятий.

Обобщая сказанное, можно утверждать, ссылаясь на данные исследований, что на большей части отечественных предприятий царит культура трудовых отношений, которую современный мир капитала за рубежом уже давно изжил. Причем сделал это не столько под давлением национальных политических сил, сколько в результате победы здравого смысла. Потому что для поступательного развития бизнеса, для модернизации его промышленной базы, означающей переход к новым укладам производства, социальная политика произвола и авторитаризма невыгодна и недопустима. Но отечественные собственники, судя по всему, мало заботятся о будущем. С удивительным упорством они продолжают жить и работать по лекалам позапрошлого века.

У сложившейся в отечественной сфере труда социально-экономической ситуации, разумеется, есть свои объяснения. Это, прежде всего, то обстоятельство, что в начале 90-х годов, когда было принято решение о переходе к рыночной экономике и передаче в частную (акционерную) собственность значительного числа отечественных предприятий, никто даже не подумал о том, какого рода трудовые отношения будут складываться в стране. Судьба рабочего класса, судя по принятым в ту пору мерам, не очень беспокоила первое демократическое правительство новой России. Оно было занято исключительно проблемами либерализации экономики. А попыткам более продуманной регламентации взаимодействия сторон трудовых отношений был противопоставлен лозунг: «рынок сам все расставит на свои места».

Не стало поводом для раздумий о формировании трудовых отношений и недавнее прошлое. В течение 70 лет население страны отучалось от понятия «наемный труд». Оно работало на государство, что рассматривалось как почетная, но и безоговорочно безропотная деятельность. Какие-либо организованные, коллективные требования к руководству производством исключались. Более того — не допускались. Мы хорошо помним, чем окончилась забастовка рабочих в 1960-е годы в г. Новочеркасске. Поэтому нет ничего удивительного в том, что в начале 1990-х существовало весьма слабое представление о том, как должны строиться отношения в трудовой сфере после того, как она стала частнокапиталистической.

В то же время новые хозяева производства, обретя собственность, не теряли времени и формировали жесткую социальную политику в своих отношениях с наемными работниками, которая учитывала исключительно только их интересы. Сохранившиеся с советских времен профсоюзные организации и объединения были не готовы

и не способны противостоять этому. Справедливости ради следует сказать, что такие попытки ими предпринимались. Но не надо забывать и о сложном положении профсоюзов в новой обстановке с учетом их положения в прошлом. Профсоюзы в СССР никогда не рассматривались как заслуживающая внимания оппозиция руководству предприятий. Все годы советской власти они носили «почетное» звание «приводной ремень партии к рабочему классу». Они были «школой коммунистического воспитания». Им традиционно доверялся лишь «бытовой сектор». Поэтому у них и не было серьезного опыта противостояния нарушениям трудовых прав работников наемного труда. А по ряду причин они и не стремятся к этому.

Данные наших опросов свидетельствуют о том, что в настоящее время членами профсоюзов, входящих в систему ФНПР, считают себя лишь около половины опрошенных работников (деятельности альтернативных профсоюзных структур на обследованных предприятиях в последние годы исследований НИИ социальных технологий СамГУ зафиксировано не было). Ниже приведены данные о доле респондентов, являющихся членами профсоюза за ряд лет (в процентах). Как следует из беглого просмотра этих цифр, профсоюзы не представляют сегодня большую часть работающих (табл. 2).

Таблица 2

Членство в профсоюзе

Год	Доля членов профсоюза, %
2000	62,5
2004	65,0
2008	57,3
2012	51,0
2013	53,2

Все замеры в рамках мониторинга свидетельствуют о существовании четкой зависимости уровня профсоюзного членства от стажа работы респондентов на предприятии — «новички» гораздо реже вступают в профсоюз. Приведем данные опросов 2012–2013 годов (табл. 3).

Таблица 3

Зависимость членства в профсоюзе от стажа работы

Стаж работы на предприятии, лет	Доля членов профсоюза, %	
	2012 г.	2013 г.
до 1	30,3	28,2
1–3	31,1	32,6
3–5	40,2	35,63
5–10	58,5	54,8
10 и более	75,7	77,9

Приведенные данные позволяют отметить, что членство в рядах профсоюзов из года в год все меньше привлекает вновь поступающих на работу. Невелика и доля тех членов профсоюзов, которые считают, что профсоюз в той или иной мере влияет на улучшение условий и оплаты их труда на предприятии. В 2013 году об этом заявили 39,3% опрошенных членов профсоюзов.

В ходе опросов, выполняемых в рамках исследований, работникам, являющимся членами профсоюзов, традиционно задается вопрос: «А у Вас не появляется желание выйти из профсоюза?». В исследованиях 2004–2007 годов о своем желании покинуть ряды профсоюзов сообщало 41–45% отвечавших. В 2008 и 2013 году об этом заявляло уже более половины отвечавших (в 2008 г. — 53,2%; в 2013 г. — 53,9%).

Помимо отсутствия у отечественных профсоюзов исторического опыта борьбы в защиту интересов работников наемного труда следует отметить и еще одно серьезное обстоятельство. Новое трудовое законодательство лишило профсоюзы главного орудия борьбы за справедливость и защиту позиций наемного труда. Новый Трудовой кодекс считает забастовки законным и допустимым элементом трудовых отношений в тех случаях, когда работодатель грубо нарушает достигнутые договоренности, отказывается от переговоров. Но при этом обставляет это право на забастовку такими немыслимыми бюрократическими процедурами, что делает подобный шаг неосуществимым. Кроме Канады, ни одно государство в мире не решилось заблокировать право работников на забастовку. С одной стороны, такой законодательный ход полностью исключил перерывы в деятельности предприятий (в России уже несколько лет нет официальных забастовок). Но, с другой стороны, это лишило профсоюзы страны их главного

орудия борьбы с нарушением трудовых прав, которым владеют все профсоюзы мира, и увеличило диапазон возможностей для проявления беззакония собственниками. Практический запрет забастовок — это потакание произволу собственников. Ведь профсоюзам совсем не обязательно объявлять забастовки «через день». Значительно важнее то, что когда работодатель знает, что пришедший к нему представитель профсоюза владеет правом остановить производство, он совсем иначе относится к переговорам с ним. Он начинает вести себя ответственно и воспринимать его как равного партнера. И это поддерживается государством во всех промышленных странах. А в России это равенство сторон и ушло вместе с фактической отменой забастовок.

Сложившемуся в отечественном промышленном производстве в 1990-е годы бесправию работников наемного труда способствовало также то обстоятельство, что в течение 10 лет в стране отсутствовало трудовое законодательство, адекватное рыночной экономике. Отдельные законы, принятые в те годы, не определяли единой политики государства в сфере наемного труда. Ссылка на то, что в то время действовало трудовое законодательство советского времени, ничего, кроме грустной улыбки, вызвать не может. В реальности на предприятиях в те первые десять лет новой России царили правовая самодеятельность и рыночный произвол.

Первый шаг по пути нормализации трудовых отношений был сделан в 2001 году. В стране был принят в установленном Конституцией порядке новый Трудовой кодекс РФ (ТК РФ). Он представлял собой документ, обобщивший отечественный и зарубежный опыт формирования норм и правил трудовой деятельности и взаимодействия сторон трудовых отношений. Правда, наряду с этим он до неприличия заметно учел интересы правящей партии и некоторых политических и экономических структур страны, включая собственников промышленного производства. Тем не менее значительная часть положений этого нового правового документа была с одобрением встречена как работодателями, так и работниками наемного труда. Но было высказано и немало критических замечаний, в том числе и со стороны ученых социологов и экономистов.

Безусловной новизной в новом ТК РФ стало определение и провозглашение социально-политической цели формирования трудовых отношений. Она обозначена как «Социальное партнерство» (Бочаров 2006: 358—359). Содержание этого нового для России, но знакомого по истории развития трудовых отношений в экономических раз-

витых странах понятия было интерпретировано в новом кодексе так: «Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений» (ст. 23 «Понятие социального партнерства в сфере труда» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Трудовой кодекс 2014).

В тексте кодекса перечислены принципы такого типа трудовых отношений, стороны и уровни социального партнерства, а также формы его реализации на предприятиях. На эти формы следует обратить особое внимание, поскольку именно по их присутствию в трудовых отношениях можно судить о реальной степени развития самого социального партнерства.

В соответствии с текстом ТК РФ «Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 «Формы социального партнерства» в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (Трудовой кодекс 2014).

В числе включенных в перечень форм оказались формы, весьма похожие на те, которые получили свое развитие на предприятиях экономически развитых стран зарубежья и были описаны нами во втором и третьем разделах этой статьи. В настоящем анализе нам представляется целесообразным обратить внимание на состояние и степень использования в современных российских условиях двух из этих форм. Речь идет о «коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключении коллективных договоров и соглашений», то есть о форме, которая составляет основу

цивилизованных трудовых отношений, определяет оплату, условия, режим труда и т.д. Относительно второй, упоминавшейся ранее формы, направленной на идентификацию работников с местом своей работы, в тексте кодекса указывается: «участие работников, их представителей в управлении организацией». Данные наших исследований позволяют оценить состояние реализации этих форм на предприятиях, которые были обследованы с нашим участием, и дать оценку степени развития на их основе отношений социального партнерства.

Итак, первая оценка относится к состоянию такой формы социального партнерства, как коллективные переговоры и заключение коллективного договора или соглашения. Как мы уже говорили раньше, эта форма практически открыла в Европе в конце XIX столетия эпоху социального партнерства, существенно сократив социальную напряженность в производственной сфере. Поэтому свои исследования мы, как правило, начинаем с анализа состояния коллективно-договорного процесса. И для начала посещаем областное Управление труда того региона, где проводится исследование. Сведения, которые мы получаем там, свидетельствуют о том, что коллективные договоры подписываются практически на всех промышленных предприятиях, в том числе и на тех, которые обследовались нами. Действующая практика контроля за подписанием этих коллективных договоров заключается в том, что этот подписанный сторонами документ сдается в региональный Отдел труда. И его появление в Управлении труда региона является главным и, как нами было установлено, единственным критерием того, что на предприятии соблюдается трудовое законодательство. Между тем, как показали наши исследования, это совершенно не означает, что на самом предприятии этот документ прошел необходимую процедуру согласования, утверждения и доведен до сведения каждого работника.

По нашим данным, на многих промышленных предприятиях коллективные договоры вообще не заключаются (не подписываются сторонами). Тут остается лишь гадать, каким образом они появляются в Отделах труда регионов. На тех предприятиях, где коллективный договор подписан представителями сторон и вроде бы обсуждался, хотя протоколы такого обсуждения отсутствуют, о его подписании не информированы в среднем около $\frac{1}{3}$ опрошенных работников обрабатывающих производств, а в процедурах переговоров или информирования о них на собрании не участвуют $\frac{3}{4}$ работников. Иначе говоря, даже если коллективный договор есть и он появился путем его подписания

руководством профсоюза, то знают о нем, мягко говоря, далеко не все. Как правило, принимается этот нормативный акт без участия большей части работников, в узком кулуарном кругу. Ни Федеральная инспекция по труду, ни региональные Управления труда не считают нужным разбираться с тем, каким образом в реальности заключается коллективный договор, знают ли о нем работники, имели ли место встречи представителей персонала с руководством предприятия. А вот некоторые цифры, которые дают представление о соблюдении процедуры принятия коллективного договора.

Доля тех, кто сообщает о проведении пусть формального, но имевшего место переговорного процесса, невелика (табл. 4).

Таблица 4

Доля респондентов, указавших наличие на предприятии
переговорного процесса, %

Год	2008	2012	2013
Доля респондентов	31,8	39,2	35,2

О существовании самого коллективного договора знает бóльшая часть работающих. Об этом им сообщает руководство, профсоюз. Такая же их часть может что-то сказать о содержании самого коллективного договора (табл. 5).

Таблица 5

Знание о коллективном договоре, %

Показатель	2008	2012	2013
Доля работников, указавших, что на предприятии действует коллективный договор	65,9	65,7	70,8
Доля респондентов, указавших, что в коллективном договоре учитываются их интересы	69,1	68,9	76,5
Доля респондентов, указавших, что коллективный договор выполняется работодателем	66,7	63,6	69,5

Такое отношение к коллективному договору, когда работники, не видя его, не участвуя в его обсуждении и не внося туда свои поправки и предложения, считают возможным говорить о его соответствии их интересам, о его выполнении, становится еще одним доказательством безразличия значительной части работников наемного труда к делам предприятия, на котором они работают. Они давно отвыкли от того, чтобы обсуждать открыто с руководством решение жизненно важных социальных вопросов, начиная со справедливой оплаты труда.

Отсутствие реального коллективно-договорного процесса, а значит, и нормального диалога между субъектами трудовых отношений является не только утраченной возможностью наладить деловой диалог между сторонами трудовых отношений. Это еще одна из причин социальной напряженности и скрытых (и прикрываемых тем же профсоюзом) трудовых конфликтов в организациях. Отсутствие прямых контактов с представителями администрации, где может состояться обсуждение социальных и производственных проблем, перспектив по изменению условий труда и иных претензий сторон, не остается без последствий. Оно еще более усиливает отчуждение работающих от предприятия, на котором они трудятся, от результатов своего труда и перспектив развития предприятия.

На некоторых предприятиях обсуждение коллективного договора осуществляется с приглашением некоторого числа работников, представителей профсоюзной организации. Организационно это очень удобно. Но впоследствии результаты таких переговоров не становятся достоянием большинства работников, а острые проблемы трудовых отношений не становятся предметом обсуждения и разъяснения. Это в настоящее время и является причиной того, что даже там, где реально подписываются коллективные договоры, основная часть занятых на производстве не воспринимает это подписание как проявление партнерских отношений. Поощряя келейность в реализации этой ответственной процедуры, избегая демократизации этого процесса, руководство предприятием и контролирующие структуры не делают ни шага вперед по пути становления социального партнерства.

Помимо упрощения, а практически фальсификации процедуры заключения коллективного договора, собственники и администрация предприятий, пользуясь бесконтрольностью, нередко подменяют содержание ряда пунктов коллективного договора мерами, которые должны осуществляться независимо от наличия коллективного договора. Нередко важнейший пункт коллективного договора о зара-

ботной плате, ради чего этот договор изначально и был «изобретен», в отечественных условиях превращается в «отписку». Например, в раздел «Оплата труда» вносится такой текст: «Решения об изменении заработной платы будут приниматься в связи с обстановкой». И ни слова о согласованной в ходе переговоров минимальной оплате труда, тарифных соглашениях, об оплате труда выпускников учебных заведений, о квартальной индексации заработной платы и т.п. Немалая часть действующих коллективных договоров не содержит не только каких-либо положений социального характера (социального пакета), но и норм, закрепляющих более выгодные для работника условия по сравнению с указанными в законодательстве. Не оговаривается контроль над действиями администрации при увольнении работников. Ряд коллективных договоров, по данным наших исследований, содержит нормы, ухудшающие положение работника на предприятии, а в ряде случаев — противоречащие федеральным и региональным законодательным актам и отраслевым соглашениям. Инспекторы труда после прочтения таких договоров нередко пишут работодателям письма о необходимости внести в коллективные договоры изменения, устранить допущенные нарушения. Но на эти письма, как правило, реакции не бывает. Потому что никто этот процесс не контролирует.

Подводя некоторый итог анализа одной из важнейших форм социального партнерства: обсуждения и заключения коллективных договоров, можно констатировать абсолютное неблагополучие в этой сфере. Сложившаяся на значительной части промышленных предприятий негативная ситуация, очень близкая по своему содержанию к фальсификации договорного процесса, бесперспективна. Она ни на шаг не приближает трудовые отношения значительной части отечественных промышленных предприятий к становлению там социального партнерства. Она способствует тому, что работники наемного труда теряют всякую веру в возможность добиться справедливости в защите своего права на устраивающую его зарплату, условия и режим труда, на свою перспективу и улучшение жизненных условий.

Немалую роль в существовании произвола в процессе заключения и контроля за выполнением коллективных договоров играет отсутствие подробной, утвержденной на государственном уровне социальной технологии колдоговорного процесса — технологии, которая отвечала требованию приобщения всего персонала предприятия к обсуждению договора; технологии, которая гарантировала бы выполнение принятых сторонами обязательств; технологии, которая была бы

обязательной и соблюдалась на каждом предприятии и в каждой организации, выполнение которой было бы возможно контролировать Федеральной инспекцией труда.

Найдя пути для ухода от реального, гласного обсуждения с персоналом предприятия коллективного договора и от гласного контроля за его выполнением, работодатели полностью лишили работников наемного труда возможности реализовать свое право на справедливость. Прежде всего, это касается оплаты труда и уважения к их праву быть услышанными. Поэтому на подавляющей части предприятий заключение коллективных договоров так и не стало средством формирования цивилизованных трудовых отношений, которые должны и по закону, и по логике развития общества приобретать черты социального партнерства. Оно превратилось в «бюрократический спектакль». Широкое распространение хитроумных способов ухода от демократизации коллективно-договорной практики, ограничение состава комиссий, создаваемых для согласования его содержания, о которых ничего не знают остальные работники, ни на шаг не приближает стороны трудовых отношений к тому сотрудничеству и взаимной поддержке, которые являются необходимым социальным условием модернизации промышленного производства.

Исключение возможности объявления забастовок полностью развязало руки работодателям и в сфере оплаты труда. Разумеется, они вынуждены считаться с ситуацией на рынке труда, с дефицитом по отдельным профессиям, но и только. И, пожалуй, только этим и можно объяснить некоторое повышение среднего уровня оплаты труда за последние годы. Между тем все это продолжает болезненно отражаться на состоянии уровня жизни работников промышленных предприятий.

Парадоксально, но все годы замеров в режиме мониторинга неизменно сохраняется группа работников, получающих заработную плату, величина которой ниже величины официально установленного ПМ для трудоспособного населения (в 2013 г. она составила 5,6%). Это люди, которые оказались в условиях нищеты. Чтобы не голодать, они вынуждены, компенсируя свои низкий заработок, подрабатывая на стороне. Ни о какой включенности в деятельность предприятия, которое является их основным местом работы, не может быть и речи. Они экономят силы для дополнительных заработков. Не следует считать, что 5,6% — это незначительная величина. В переводе на абсолютные цифры по обрабатывающим производствам региона, где проводилось исследование, это около 22 тыс. работников.

С другой стороны, доля работающих в промышленности, чья заработная плата превышает «порог бедности» в 3 ПМ, по данным наших исследований, не увеличивается (в 2007 г. она составила 13,3%, в 2008 г. — 21,4%, в 2012 г. — 11,0%, в 2013 г. — 15,4%). Между тем, к слову сказать, согласно конвенции МОТ (Международной организации труда), принятой в 1973 году, минимальный размер оплаты труда должен соответствовать трем ПМ. У нас в стране эта конвенция не одобрена и не принята. А реальная ситуация такова: около половины работников обследованных предприятий получает зарплату от 1 до 2 ПМ, оставаясь в зоне бедности, — такой уровень оплаты может обеспечить лишь биологическое выживание работника, однако для него закрыты возможности полноценного медицинского, культурного и спортивного обслуживания, становится бессмысленным разговор о рождении детей, не говоря уже о жилье и транспортных расходах.

Невысокая заработная плата заставляет работников, как уж говорилось выше, искать дополнительные заработки. Поступив на вторую работу (по данным наших исследований, в 2012–2013 годах это коснулось каждого четвертого занятого в промышленности), такие люди становятся работниками с рабочим днем, значительно превышающим законный 8-часовой рабочий день. Они подрывают свое здоровье, работают «на износ», с меньшей отдачей на основном рабочем месте, теряют заинтересованность к качеству своего труда и соблюдению всех видов дисциплины по основному месту работы.

Основным аргументом тех, кто не видит ничего тревожного в социальной обстановке, складывающейся в промышленном обрабатывающем производстве, является отсутствие трудовых конфликтов. Между тем отсутствие в нашей стране забастовочного движения вовсе не означает, что в этой сфере сложилась спокойная и благополучная обстановка. Отсутствие забастовок (трудовых конфликтов) связано не с благополучием, а со страхом оказаться за воротами предприятия. И такие условия создал новый Трудовой кодекс РФ, принятый в 2001 году. Выше мы уже говорили об этом. Напрашивается вывод, что такими мерами законодательства остановлен действующий во всем мире процесс естественного регулирования и развития трудовых отношений. Но не предложено ничего другого.

Законодатель, равно как и Правительство РФ, не озаботились тем, чтобы компенсировать фактический запрет на использование демократических мер принуждения к соблюдению трудового законодательства. Они не установили в этой сфере действенного административного

или иного контроля. В то же время существующая Федеральная инспекция труда не имеет, практически, возможностей для контроля над соблюдением трудового законодательства на предприятиях. Ее хватает только на фиксацию несчастных случаев и производственного травматизма. Что же касается организаций профсоюзов (где они есть), то, как уже говорилось ранее, они лишены права на эффективные и оперативные меры воздействия на работодателей, если те нарушают законодательство. Причем даже сами руководители профсоюзной организации не имеют надежных гарантий защиты от работодателя. А ведь они не собираются всю жизнь находиться в должности профсоюзного лидера и должны вернуться на свое рабочее место.

Нельзя не вспомнить также и о том, что единственная поддерживаемая властными структурами профсоюзная организация, сохранившаяся со времен СССР, — профсоюзное объединение ФНПР, — наряду со многими своими недостатками сохранила странный для рыночной экономики порядок, при котором ее членами наряду с рабочими являются и работники администрации предприятий, включая директора. Бóльшую бессмысленность в условиях придумать трудно. В такой ситуации для руководства профсоюзной организацией может быть, при поддержке и давлении администрации, продвинуто и в реальности продвигается, например, начальник цеха, который в дальнейшем собирается стать заместителем директора предприятия. В советский период такая практика была обычной. От председателя профкома никто среди членов профсоюза ничего не ждал. Но в настоящее время такая ситуация дает основание для вопроса: а чьи интересы будет защищать такой председатель? Какой объективной оценки деятельности администрации можно ожидать при таком председателе? Трудно представить себе, чтобы такой «профсоюзный вождь» противостоял дирекции в защиту интересов рядовых работников.

Разумеется, мы сумели коснуться в этом разделе далеко не всех обстоятельств и особенностей, связанных с заключением на предприятиях отечественного промышленного производства коллективных договоров между сторонами трудовых отношений. Те данные исследований, которыми мы располагаем, свидетельствуют о том, что в большей части случаев процедура заключения коллективных договоров остается пока что на бессмысленно формальном уровне. На некоторых предприятиях такие договора вообще не заключаются или допускается их фальсификация. И это несмотря на то что заключение коллективного договора в нашем законодательстве рассматривается

как одна из важнейших форм становления социального партнерства на предприятиях.

Второй важной формой развития трудовых отношений, которую мы исследовали в процессе анализа, является «участие работников, их представителей в управлении организацией». Создание условий для вовлечения работников наемного труда в решение проблем производственной деятельности предприятия имеет длительную историю в мире промышленного производства. Оно требует серьезных шагов по изменению отношения администрации к персоналу, осуществлению мер по демократизации некоторых управленческих процедур, широкому информированию работников наемного труда о задачах, которые необходимо решить предприятию для достижения устойчивой работы и успеха, и еще многое другое. К мерам по развитию инновативного поведения работающих относится развитие рационализации и изобретательства, поощрение наиболее успешных работников, постоянный контакт персонала с первыми руководителями предприятия. Мы уже говорили ранее о том, что в экономически развитых странах Европы и Америки все XX столетие было посвящено поиску социальных технологий, позволяющих преодолеть последствия отчуждения труда и способствовать формированию партнерских отношений на предприятиях.

Но на предприятиях, которые оказались в сфере нашего внимания за последнее десятилетие, лишь в единичных случаях удалось обнаружить инициативу менеджмента по вовлечению работников в деятельность по рационализации и изобретательству, по созданию условий для подачи предложений по улучшению организации производства, по проведению рабочих собраний с обсуждением итогов работы. Ни на одном предприятии не было зафиксировано создания рабочих органов управления с участием работников наемного труда. Не было зафиксировано практики регулярного общения первых руководителей предприятия с работниками наемного труда. Отсутствует практика постоянного информирования работающих о положении дел на предприятии. Им не сообщаются данные о результатах работы, о возникающих трудностях. Общая тенденция такова, что руководители, как могут, избегают любой демократизации управленческого процесса. Они опасаются угрозы для своих властных полномочий. Они еще не поняли возможности достижения разумного компромисса в новых условиях. И это позволяет говорить о том, что большая часть руководителей предприятий не осознали главного — того, что производственный

процесс в условиях сохранения «палочного режима мотивации» и создания условий для отчуждения персонала от деятельности предприятия не имеет будущего, не имеет перспектив развития.

Наряду с этим обратим внимание на то, что, включив в ТК РФ положение об использовании такой формы социального партнерства, как участие работников в управление производством, законодатель не определил, как это должно осуществляться. В Трудовом кодексе не сказано четко — кто и что должен делать для выполнения требования о вовлечении наемных работников в управление производством. Не сказано также и о том, как и кто будет осуществлять контроль над выполнением подобного положения законодательства. Напомним, что в законодательстве европейских стран прямо прописано, что должен конкретно выполнить владелец предприятия или его администрация, решая эту задачу. Какие органы управления должны изменить свой состав или быть созданы заново, чтобы обеспечить участие работников наемного труда в управлении производством, и кто должен контролировать выполнение этих требований. Создается впечатление, что российский законодатель остерегается или избегает вовлекать в формирование социального партнерства собственника-работодателя. И действительно, если внимательно просмотреть раздел ТК РФ «Социальное партнерство», то мы не найдем там ни одного требования, осуществление которого было бы возложено на работодателя. В основном там фигурируют профсоюзы. Уж не думает ли законодатель, что формирование социального партнерства можно отнести к профсоюзно-общественным мероприятиям?

Все то, на что мы сумели обратить внимание в этой статье, свидетельствует, по нашему мнению, о существовании серьезных проблем в состоянии трудовых отношений на отечественных предприятиях, не напоминающих пока того социального партнерства, формирование которого является одной из важнейших задач модернизации производства. В то же время, мы понимаем, что названы далеко не все проблемы, нерешенность которых создает препятствия на пути развития отечественной обрабатывающей промышленности, а также ее социального капитала. Мы не сомневаемся в том, что в процессе дальнейших исследований отечественным ученым, исследователям, специалистам удастся поставить немало других вопросов, требующих конкретных ответов и серьезных изменений в социально-трудовой сфере. Но даже на основе того, что здесь было сказано, можно утверждать, что сложившиеся на предприятиях «раннекапиталистические» трудовые отношения, построенные на «чистогане» в присутствии феномена отчуждения

труда, не формируют сегодня ни сотрудничества с работниками наемного труда, ни их добросовестности и заинтересованности в успехе предприятия, на котором они трудятся, то есть того самого социального партнерства, к которому призывает уже более десяти лет новый российский Трудовой кодекс. Социальное партнерство работодателей и работников наемного труда, близкое к европейской или американской культуре наемного труда, можно, к сожалению, обнаружить лишь на отдельных отечественных предприятиях, причем достаточно редко.

Мы убеждены в том, что современное состояние трудовых отношений в нашей стране не только создает препятствия на пути модернизации отечественного производства. Оно уже привело к тому, что в стране существенно снизилась привлекательность труда в промышленном производстве. Этот вид занятости проигрывает сегодня сферам обслуживания и торговли. Идет процесс сокращения доли молодежи на промышленных предприятиях. Наибольшей возрастной группой в составе рабочего класса становятся пенсионеры. Обучаться рабочим профессиям соглашаются преимущественно отстающие ученики школ. А разве такие кадры нужны современному производству?

Продолжая разговор в этом направлении, нельзя не сказать о том, что труд специалистов, которые обучают новое поколение будущих рабочих-профессионалов в специализированных учебных заведениях, оплачивается недопустимо низко. Ни один уважающий себя мастер обрабатывающего предприятия, даже выйдя на пенсию, не согласится пойти при такой оплате труда на работу в профессиональное учебное заведение.

Все сказанное позволяет утверждать, что российские властные структуры, ведающие трудом, производством и экономикой в целом, явно недооценивают провальную ситуацию с развитием трудовых отношений в обрабатывающей промышленности. Прилагая большие усилия для привлечения инвестиций в интересах развития технической базы экономики, федеральное правительство и органы управления субъектов Федерации недопустимо недостаточное внимание уделяют социально-трудовой сфере промышленных предприятий и, в частности, формированию там трудовых отношений нового типа. Это тем более странно, что реализация этой социально-экономической и правовой стратегии в сфере трудовых отношений, как правило, не требует государственных капитальных вложений. Она требует лишь грамотного, научно обоснованного и ответственного отношения к своему делу правительственного аппарата страны и регионов.

Источники

- Авдошина Н. В.* Включенность в организацию персонала промышленных предприятий: динамика и последствия / Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 2. / Гос. ун-т — Высшая школа экономики, ф-т менеджмента; науч. ред. М.Ю. Шерешева. М.: ГУ—ВШЭ, 2010.
- Авдошина Н. В.* Партиципативные методы управления в активизации трудового поведения: сб. науч. тр. ученых и аспирантов социол. ф-та. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2001. С. 53—60.
- Авдошина Н. В., Тукумцев Б. Г.* Партиципативные методы управления в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 80—85.
- Бочаров В. Ю.* Включенность работников в деятельность предприятия как механизм реформирования конфигурации трудовых отношений // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие». Уфа, 22—25 октября 2012 года. (CD-ROM издание.)
- Бочаров В. Ю.* Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010.
- Бочаров В. Ю.* Трудовой кодекс (ТК) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 358—359.
- Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г.* Солидарность работников наемного труда в современных условиях // Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: сб. статей участников Международной научно-методической конференции. Челябинск: Изд-во ЮурГУ, 2001. С. 154—158.
- Вебб С., Вебб Б.* История тред-юнионизма. Вып. 1: Происхождение тред-юнионизма. 2-е изд., пересмотр. М.: РИО ВЦСПС, 1923.
- Великобритания: вовлеченность работников // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 3. С. 118—123.
- Волков Ю. Г.* Креативное общество как цель российской модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 25—32.
- Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. В 2 т. Т. 1: Меняющаяся страна в меняющемся мире: предпосылки перемен в условиях труда и уровне жизни. 2000. Т. 2: Меняющаяся жизнь в меняющейся стране. 2001. М.: Эдиториал УРСС, 2000—2001.
- Горц А.* Метаморфозы труда: поиск смысла: критика экономического разума / реф. перевод Ю.А. Кимелева, Н.Л. Поляковой // Современная западная социология: классические традиции и поиски новой парадигмы (к XII Всемирному социологическому конгрессу, Мадрид, 1990). М.: ИС АН СССР, ИНИОН, 1990. С. 15—16.
- Доминак В.* Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2003. № 1 (14). С. 107—111.

- Займалин Е. П.* Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск: Симбирская книга, 1996.
- Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Аспект-Пресс, 1996.
- Здравомыслов А. Г.* Социология. Теория, история, практика / отв. ред. Н. И. Лапин. М.: Наука, 2008.
- Кастель Р.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетей, 2009. (Gallicinium).
- Кашанина Т. В., Кашанин А. В.* Основы российского права. М., 1997.
- Кирдина С. Г.* Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М. В. Каргалова, К. Д. Крылов. М.: ТК Велби; Проспект, 2003.
- Козина И. М.* Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13–19.
- Кузьминов Я. И.* Отчуждение труда: история и современность / Я. И. Кузьминов, Э. С. Набиулина, В. В. Радаев, Т. П. Субботина. М.: Экономика, 1989.
- Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова Н. Ф.* Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.
- Лютенс Ф.* Организационное поведение. М.: Инфра-М, 1999.
- Майтленд Р.* Преданность работников в Европе: характеристики, причины, последствия // Персонал Микс. 2003. № 4.
- Маркс К., Энгельс Ф.* Из ранних произведений. М., 1956.
- Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2013. 352 с. (Мастера психологии.)
- Мау В.* Экономическая политика в 2004 году: поиск модели консолидации роста // Вопросы экономики. 2005. № 1. С. 7.
- Мраморнова О. В.* Международная организация труда (МОТ) // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 138–140.
- На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России: от односторонне-командного управления к трехстороннему сотрудничеству / под общ. ред. Л. А. Гордона. М., 1993.
- Олимпиева И. Б.* Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. М.: Московский общественный научный фонд: Центр независимых социол. исслед., 2010.
- Останина М. В.* Лояльность персонала предприятия — теоретические подходы к анализу // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 12. С. 220–228.
- Пашерстник А. Е.* Коллективный договор. М.: Изд-во АН СССР, 1951.
- Почукаева О. В.* Инновационно-технологическое развитие машиностроения. М.: МАКС Пресс, 2012. С. 154.

- Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни / ред. совет: Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров, В.Я. Мачнев, П.В. Романов, Б.Г. Тукумцев, В.А. Ядов. Самара: Изд-во «Универс-групп», 2007. 386 с.
- Рольф Ван Дик.* Преданность и идентификация с организацией: пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2006.
- Романов П.В.* Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: СГТУ, 2000. 216 с.
- Романов П.В.* Хотторнский эксперимент // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 391–392.
- Сердюк В.А.* Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах // Кадры предприятия. 2003. № 10. С. 23–41.
- Сизова И.Л.* Модернизация государственности благосостояния в странах Экономического сотрудничества и развития (1980–1990). Н. Новгород: НИСОЦ, 2008.
- Словарь русского языка / сост. С.И. Ожегов; под ред. С.П. Обнорского. М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1953.
- Современное общество и труд: сборник научных статей / ред. кол.: Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. 909 с.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. совет: Д. Де Барделебен, С. Климова, В. Ядов. М.: Академический проект, 2004.
- Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918.
- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (действующая ред. от 28.06.2014) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
- Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В.А. Ядов (отв. ред.), Н.В. Авдошина, Ю.В. Васькина, Б.Г. Тукумцев; СамГУ, СИ РАН, НИК РОС, СПАС. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. 264 с.
- Тукумцев Б.Г.* Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6. № 3. С. 319–338.
- Тукумцев Б.Г.* Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006. С. 31–32.
- Тукумцев Б.Г.* Оценка включенности в организацию персонала промышленных предприятий // Контексты социального знания. Самара: Универс-групп, 2005. С. 250–260.
- Тукумцев Б.Г.* Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41–50.
- Тукумцев Б.Г.* Трудовые отношения / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 365.

- Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия / Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124–129.
- Уотермен Р. Фактор обновления. М.: Наука, 1988.
- Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии) // Политические исследования. 1993. № 1. С. 99–122.
- Шершнева Е.А., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.
- Ясин Е.Г. Приживется ли демократия в России. 2-е изд., расшир. и доп. М.: Фонд «Либеральная миссия»; Новое либеральное обозрение, 2012. С. 729.
- Blauner R. Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 111 p.
- Dunlop J. T. Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt and Winston, 1958.
- Farnham D., Pimlott J. Understanding Industrial Relations. Second edition. London: Cassell, 1983.
- Ferner A., Hyman R. Industrial Relations in the New Europe. Oxford: Blackwell, 1992.
- Flanders A. & Clegg H.A. The System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford: Blackwell, 1960.
- Hyman R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice // European Journal of Industrial Relations. 1995. Vol. 1. № 1.
- Hyman R. Industrial Relations. London: Macmillan, 1975.
- Kerr C., Staudoha P.D. (eds.). Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions. Cambridge: Harvard University Press, 1994.
- Meyer I.P., Allen N.I. A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review. Vol. 1. 1991. P. 61–89.
- Moerel H. The Study of Labour Relations // Labour Relations in Transition / H. Moerel (ed.). Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.
- Poole M. Towards a New Industrial Democracy: Workers' Participation in Industry. London and New York: Routledge & Kegan Paul, 1986.
- Salamon M.W. Industrial Relations: Theory and Practice. London: Prentice Hall International (UK) Ltd, 1987.
- Webb S. and Webb B. Industrial Democracy. Longmans, London, 1902.

Ю.Ю. Чилипенко

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассмотрены основы применения категории «социальное взаимодействие» к изучению социально-трудовых отношений. Автором подробно проанализированы понятия «социальное взаимодействие», «трудовые» и «социально-трудовые отношения», рассмотрен вопрос о субъектах этих отношений. Как результат предложены авторские определения социального взаимодействия, социально-трудовых отношений и субъектов социально-трудовых отношений. В заключительной части статьи рассмотрены особенности построения моделей субъектов социально-трудовых отношений и их взаимодействий.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, социально-трудовые отношения, субъекты социально-трудовых отношений.

Динамичность и противоречивость социальных преобразований последних десятилетий кардинально изменили базовые параметры реальности в России. Стремительные перемены в социальных отношениях российского общества не могли не затронуть и сферы социально-трудовых отношений. Изменился не только состав участников, но и сами основы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, возникли новые модели социально-трудового поведения. Более того, современные тенденции социально-экономического развития, связанные с модернизацией экономики, влиянием глобализации и информатизации, возрастанием роли человеческого капитала, его индивидуализация и инновационность провоцируют столкновение интересов и приводят к дезорганизации взаимодействий в социально-трудовой сфере. В связи с этим изучение и прогнозирование результатов социально-трудовых взаимодействий призваны предупреждать социальную напряженность и общественные диссонансы.

Важным в данных обстоятельствах является тот факт, что субъекты социально-трудовых отношений в современной России все еще накапливают опыт функционирования в новых социально-экономических условиях. В связи с этим возникают вопросы, решение которых требует концептуального и научно-методического обеспечения. Решение этих проблем приведет к возможности создания единой модели, адекватно

описывающей современное состояние сферы социально-трудовых отношений в России, ее внутренний состав, а также систему социальных взаимодействий, что позволит на качественно новом уровне исследовать социальные процессы и явления в этой сфере, выработать теоретические подходы, способствующие принятию научно обоснованных решений по регулированию социально-трудовых взаимодействий и повышению их социально-экономической эффективности.

Именно категорию «социальное взаимодействие» мы решили использовать в качестве основополагающей при рассмотрении теоретических проблем изучения социально-трудовых отношений.

В научной литературе существуют многочисленные определения понятия «социальное взаимодействие». На стыке философии и социологии найдем такое определение социального взаимодействия, данное Н.Л. Виноградовой: «Социальное взаимодействие — это способ социального бытия, который базируется на диалогическом отношении социальных субъектов и обеспечивает единство и гармонизацию социальных структур, имея конечной целью выработку стратегии единых действий отдельных личностей, социальных групп и общностей» (Виноградова 1999: 17).

Ф.И. Розанов дает следующее определение: «...социальное взаимодействие является одной из форм взаимодействия в природе, носит объективный причинно-следственный характер и является *упорядоченной системой взаимовлияния социальных элементов*, осуществляющейся посредством *специфических носителей* социального типа взаимодействия...» (Розанов 2010: 6).

Социальное взаимодействие, по мнению А.И. Кравченко, «это процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе *реализации их интересов*» (Кравченко).

А.Г. Эфендиев так определяет социальное взаимодействие: «Социальное взаимодействие — систематические, достаточно регулярные социальные действия партнеров, направленные друг на друга, имеющие цель вызвать вполне определенную (*ожидаемую*) *ответную реакцию* со стороны партнера: причем ответная реакция порождает новую реакцию взаимодействующего». Речь идет об обмене действиями, точнее даже *системами действий, которые взаимно сопряжены*. Именно сопряженность систем действий обоих партнеров по отношению друг к другу, *возобновляемость* (и не только действий, но и их координации), устойчивый интерес к ответным действиям своего партнера отличают социальное взаимодействие от единичного социального контакта» (Эфендиев 2009: 168).

Социальное взаимодействие, с точки зрения В.И. Добренкова и А.И. Кравченко, это «взаимодействие между двумя и более индивидами, в процессе которого *передается социально значимая информация* или осуществляются действия, ориентированные на другого» (Добренков, Кравченко 2008: 39).

Г.И. Козырев видит социальное взаимодействие как «процесс *непосредственного* или *опосредованного* влияния социальных субъектов (акторов) друг на друга. В процессе взаимодействия происходит *обмен* информацией, знаниями, опытом, материальными, духовными и иными *ценностями*; индивид (группа) определяют свою *позицию* относительно других, свое *место (статус)* в социальной структуре, свои *социальные роли*. Роль, в свою очередь, предписывает индивиду определенные *образцы поведения* и делает взаимодействие *предсказуемым*. Сама социальная структура, социальные отношения и социальные институты являются результатом различных *видов и форм* социального взаимодействия» (Козырев 2005: 127).

Социальное взаимодействие в социологическом словаре Г.В. Осипова — это любое поведение индивида, группы индивидов, общества в целом как в данный момент, так и *в перспективе*. Категория «взаимодействие» выражает характер и содержание отношений между людьми и социальными группами как постоянными носителями качественно различных видов деятельности, то есть отношений, различающимися по *социальным позициям (статусам)* и *ролям (функциям)*. Независимо от того, в какой сфере жизнедеятельности общества (экономической, политической и т.д.) имеет место взаимодействие, оно *всегда социально* по своему характеру, так как выражает связи между индивидами и группами индивидов; *связи, опосредуемые целями*, которые каждая из взаимодействующих сторон преследует.

Социальное взаимодействие имеет *объективную и субъективную* стороны. Объективная сторона — это связи, не зависящие от отдельных личностей, но *опосредующие и контролирующие содержание и характер* их взаимодействия. Субъективная сторона — это сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на *взаимных ожиданиях* соответствующего поведения... Чтобы понять социальное взаимодействие, надо выяснить *свойства* взаимодействующих сил. Главное в социальном взаимодействии — *содержательная сторона* (Социологический словарь 2008: 61).

Новейший философский словарь уточняет, что социальное взаимодействие как вид связи представляет интегрированность действий,

функциональную координацию их следствий, то есть *систему действий*. Возникает из совместного участия объектов взаимодействия в сложной, подвижной сети социальных отношений, задавая *способы реализации совместной деятельности*, оказываясь основанием *общественной солидарности* (Новейший философский словарь 1998: 656).

Изучение социального взаимодействия имеет длительную историю и в XIX веке связано с именами Конта и Дюркгейма, Маркса и Энгельса, Вебера и Зиммеля. Питирим Сорокин сделал социальное взаимодействие основой своего социологического анализа.

О. Конт стоял у истоков научного изучения проблем социального взаимодействия, которое, по его мнению, является базовым элементом изменяющейся структуры общества, а Э. Дюркгейм говорил о том, что социальное взаимодействие — это объединяющие людей связи, обладающие определенными специфическими признаками, которые, в свою очередь, определены общественными реалиями.

Марксистская социология придерживалась того мнения, что люди изначально существа общественные и им необходимо работать вместе. «В производстве, — пишет К. Маркс, — люди воздействуют друг на друга. Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью. Чтобы производить, люди вступают в определенные связи и отношения, и только через посредство этих общественных связей имеет место производство» (Маркс, Энгельс 1956: 429), то есть социальное взаимодействие, по Марксу, это основа совместной трудовой деятельности людей.

Ф. Энгельс также акцентировал внимание именно на совместной трудовой деятельности людей в своей известной статье «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» и рассматривал социальное взаимодействие именно как совместный труд: «...развитие труда по необходимости способствовало более тесному сплочению общества, так как благодаря ему стали более часты случаи взаимной поддержки, совместной деятельности, и стало ясней сознание пользы этой совместной деятельности для каждого отдельного члена» (Энгельс 1983: 72).

В понимающей социологии М. Вебера «общество создается бесконечной игрой человеческих взаимодействий» (Вебер 1990: 495). Для понимания феномена социального взаимодействия необходимо обратиться к более широкому понятию — понятию «социального действия». «Социальным мы называем такое действие, которое

по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» (Вебер 1990: 602). Социальное действие, по М. Веберу, предполагает субъективную мотивацию индивида или группы, без которой нельзя говорить о действии, и сознательную ориентацию на ответное поведение других людей, которую М. Вебер называет еще и «ожиданием» и без которой действие не может рассматриваться как социальное.

Здесь же следует учесть мнение М. Вебера о том, что в качестве субъектов действия могут рассматриваться только отдельные индивиды, а не общество в целом или те или иные формы коллективности. «Для других (например, юридических) познавательных целей или для целей практических может оказаться целесообразным и просто неизбежным рассмотрение социальных образований («государства», «товарищества», «акционерного общества», «учреждения») точно так, как если бы они были отдельными индивидами (например, как носителей прав и обязанностей или как виновников действий, имеющих юридическую силу). Но с точки зрения социологии, которая дает понимающее истолкование действия, эти образования суть только процессы и связи специфических действий отдельных людей, так как только последние являются понятными для нас носителями действий, имеющих смысловую ориентацию» (Вебер 1990: 13).

Г. Зиммель еще значительно сместил акцент на уровень индивидуальных действий и взаимодействий. Он полагал, что «общество вообще представляет собой взаимодействие индивидов. Взаимодействие всегда складывается вследствие определенных влечений или ради определенных целей. ...Множество мотивов побуждают человека к деятельности для другого, с другим, против другого, к сочетанию и согласованию внутренних состояний, то есть к оказыванию воздействий и, в свою очередь, их восприятию. Эти взаимные воздействия означают, что из индивидуальных носителей побудительных импульсов и целей образуется единство, общество» (Зиммель 1996: 246).

С точки зрения изучения социального взаимодействия интересны рассуждения Г. Зиммеля о диаде и триаде. Существенные изменения в сути социального взаимодействия происходят тогда, когда взаимодействие становится трехсторонним, то есть в нем участвует не два, а три субъекта. Взаимодействие обретает те социальные возможности и в то же время опасности, которые не могут существовать в диаде.

Однако самое значительное внимание проблемам социального взаимодействия уделял в своей научной деятельности Питирим Со-

рокин, чему и посвятил значительную часть первого тома своей «Системы социологии». П. Сорокин говорит о том, что «вся общественная жизнь и все социальные процессы могут быть разложены на явления и процессы взаимодействия» (Сорокин 1993: 141).

Простейшая модель взаимодействия, по П. Сорокину, имеет три элемента, три составляющие: индивиды, акты поведения и проводники взаимодействия, то есть для возникновения социального взаимодействия необходимо: 1) наличие двух или более индивидов, обуславливающих поведение и переживания друг друга; 2) совершение ими каких-то действий, влияющих на взаимные переживания и поступки; 3) наличие проводников, передающих эти влияния и воздействия индивидов друг на друга (Сорокин 1993: 142). Отметим здесь, что профессор В.Ф. Анурин добавляет к этому еще и четвертое условие, а именно «наличие общей основы для контактов, соприкосновения» (Анурин 2003: 294).

П. Сорокин говорит о том, что в течение процесса взаимодействия существует тесная функциональная связь между центрами взаимодействия: поведение или состояние одного из них тотчас же отражается на поведении и состоянии другого. Таким образом, причинно-функциональная зависимость или связь между структурными компонентами социального взаимодействия ведет к образованию «коллективного единства или коллективной индивидуальности» (Сорокин 1993: 300).

Ведущая роль в изучении вопросов социального взаимодействия в XX веке принадлежит представителям структурно-функционального направления в социологии, связанного, прежде всего, с именами Т. Парсонса и Р. Мертон. В основу своего анализа Т. Парсонс кладет различие между категориями структурными (система ценностей, социальные нормы, типы общностей и роли их участников) и функциональными (самосохранение, интеграция, достижение цели и адаптация) (Философский словарь 1975: 397).

Т. Парсонс и Р. Мертон заявляют о том, что взаимодействие предполагает: во-первых, наличие статусов и позиций, которые занимают участники взаимодействия; во-вторых, соответствующие этим статусам и позициям ролевые ожидания; в-третьих, обусловленные статусом и ролевыми ожиданиями нормативно предписанные образцы поведения (роли), исполняемые акторами. Индивиды, занимающие те или иные статусы, находятся во взаимодействии с другими партнерами, обладающими разными ожиданиями из-за различий своих позиций в социальной структуре. Отсюда — различие, несовместимость

и даже конфликты между ожиданиями людей, занимающих различные статусные позиции.

Важной для понимания основ социального взаимодействия с точки зрения Т. Парсонса является система мотивационных показателей, основу которой составляет способ ориентации актора на другого: на что он ориентируется, строя свои отношения с другими. Эти способы можно представить как альтернативы. Система этих альтернатив позволяет не только оценить единичные действия акторов, но и глубже понять специфику организации социального взаимодействия.

Р. Мертон развил теорию Т. Парсонса, введя понятия явных и латентных функций в анализ социальных взаимодействий. Явные функции имеют место тогда, когда субъективная (смысловая) мотивация действующих индивидов совпадает с объективными следствиями, то есть когда эти следствия осознаются участниками как благоприятные или неблагоприятные факторы. Латентными Р. Мертон называет функции, которые не осознаются и не планируются действующими индивидами и имеют ненамеренный характер.

В XX веке интерес к проблемам социального взаимодействия не угас, а напротив, социальное взаимодействие стало основным предметом изучения различных социологических теорий. Это период развития символического интеракционизма, связанного с именами Джорджа Герберта Мида и Герберта Блумера. Они делали акцент на том, что любое устойчивое взаимодействие возможно лишь на основе взаимного признания партнерами единых критериев, ценностей, норм, символов. Символы могут быть поняты и могут вызвать реакцию лишь тогда, когда их значение одинаково для всех членов коммуникационного сообщества. Однако эти значения возникают лишь в процессе интеракции и могут постоянно меняться в ходе ее. Важным представляется и деление Мидом поведения людей на скрытое и явное. Большая часть человеческих действий включает оба вида поведения.

Важной с точки зрения исследования социального взаимодействия является блумеровское понятие «объединенного действия». Общество не состоит из множества изолированных поступков. Существует также коллективное действие, которое включает «индивидов, приспосабливающих свои линии поведения друг к другу... участников, создающих значения друг для друга, а не просто каждый сам для себя... Это подводит к тому, что Мид называл социальным действием, а Блумер — объединенным действием... Объединенное действие — не просто сумма

индивидуальных действий, оно приобретает свой собственный характер» (Ритцер 2002: 275).

Еще один представитель Чикагской школы символических интеракционистов — Ирвин Гофман (или Эрвинг Гоффман).

Основная идея его концепции управления впечатлениями (или, по-другому, драматургического подхода, драматургического интеракционизма) состоит в том, что порядок взаимодействия — это область, в которой продуцируется смысл, а смысл возникает в ходе вовлеченности индивидов в ситуации. Также И. Гофман утверждал, что нередко люди в своей социальной коммуникации не всегда являются тем, чем они кажутся; впечатление, подразумеваемый смысл и содержание действия могут отличаться друг от друга. Поэтому очень часто в процессе взаимодействия акторы вынуждены что-то скрывать.

При изучении социального взаимодействия нельзя оставить без внимания и теорию фреймов Гофмана. Фрейм — это конституируемая агентами целостность, прежде всего практик, но вместе с тем смыслов, которые люди в типичных, повторяющихся социальных ситуациях, в социальном контексте, придают своим действиям и действиям других (вербальным и не вербальным). Фрейм — это структурный контекст повседневного взаимодействия.

Обмен как основу интеракций между людьми рассматривали Джордж Хоманс и Питер Блау в рамках теории обмена. Обмен — характерная черта социального взаимодействия, которая отличает его от просто действия. Суть социальных отношений, по мнению Д. Хоманса, состоит в стремлении людей к получению выгод и вознаграждений, а также в обмене этими выгодами и вознаграждениями. Возникающее в ходе обмена действиями взаимное вознаграждение становится повторяющимся и регулярным и постепенно перерастает в отношения, базирующиеся на взаимных ожиданиях. Хоманс вводит понятие «рациональности», связывающее ценность награды с вероятностью ее получения и выводит основные принципы обмена: принцип успеха, стимула, ценности, лишения-насыщения и рациональности.

Если Хоманс довольствовался рассмотрением, главным образом, элементарных форм социального поведения, то Блау хотел дополнить это обменом на структурном и культурном уровнях, начиная с обменов между индивидами и далее переходя к более крупным структурам, которые возникали на основе обмена, то есть он останавливался на изучении обмена, происходящем между крупномасштабными

структурами. Таким образом, пытаясь раздвинуть границы теории обмена, Блау преобразовал ее в макроуровневую теорию.

Позднее развитию макроуровневой концепции в теории обмена уделил серьезное внимание в своем творчестве Ричард Эмерсон. Он отталкивается от базовых микроуровневых предпосылок теории обмена, а именно от обретения выгод в процессе социального взаимодействия и переходит на макроуровень, где действующими субъектами, выступают уже и индивиды, и сообщества. Р. Эмерсон рассматривает обменные отношения, складывающиеся между ними. Сеть обмена состоит из следующих компонентов: индивидуальных или коллективных акторов; ценных ресурсов, распределенных между акторами; возможностей обмена между всеми действующими субъектами сети. Отношения обмена связаны в единую сетевую структуру. В итоге, ««сеть обмена» — это конкретная социальная структура, созданная благодаря двум или более взаимоотношениям обмена между действующими субъектами» (Ритцер 2002: 336).

Современные сторонники сетевой теории останавливают внимание на том, что, во-первых, связи между действующими субъектами симметричны как в плане содержания, так и по степени интенсивности; во-вторых, связи между индивидами следует анализировать с учетом структуры более крупных сетей; в-третьих, структурирование социальных связей ведет к появлению устойчивых сетей различного рода.

Одна из модификаций теории обмена — теория рационального выбора, которая объясняет социальную жизнь как результат «рациональных» выборов социальных акторов. Основные принципы теории рационального выбора уходят корнями в экономическую теорию.

Один из самых видных представителей приверженцев этой теории — Джеймс С. Коулмен. «Приверженность Коулмена концепции рационального выбора отражается в его главной идее о том, что люди стремятся к достижению своей цели, причем цель (а поэтому и действия) формируется ценностями или предпочтениями... Согласно этой концепции, акторы выбирают те действия, что способствуют извлечению максимальной пользы, удовлетворяют потребности и желания... Ключевые понятия в теории Коулмена — акторы и ресурсы. Ресурсы — это то, что контролируется действующими субъектами и в чем те так или иначе заинтересованы» (Ритцер 2002: 347).

Кроме того, Коулмен обратился и к рассмотрению макроуровня и изучению корпоративных субъектов. В рамках такого сообще-

ства акторы не могут действовать на основе своего личного интереса, но должны действовать в интересах коллектива. Чтобы реализовать переход от индивидуального к коллективному (социальному) выбору, имеются различные правила и механизмы. Коулмен утверждает, что и индивиды, и корпоративные субъекты имеют определенные цели. Кроме того, в рамках корпоративной структуры, например организации, люди могут преследовать собственные цели, расходящиеся с корпоративными.

Еще одной важной теорией, изучающей проблемы социального взаимодействия, является теория конфликта Р. Дарендорфа и Л. Козера, согласно которой социальное взаимодействие рассматривается через призму столкновений, конфликтов субъектов этих взаимодействий, которые впоследствии могут привести к обновлению отношений и последующему сплочению субъектов.

Важным моментом Р. Дарендорф считает, что различные позиции в обществе обладают разным объемом властных полномочий, а взаимные ожидания субъектов соответствуют их позициям, а не конкретным людям. Важен доступ к ресурсам, необходимым для достижения социальных целей. Разная степень доступа к ресурсам зачастую является причиной конфликта интересов. Отсюда еще один важный термин в теории Р. Дарендорфа — «интерес». Чтобы понять природу конфликта, важно понять природу интереса и способы его осознания действующими субъектами. Интересы бывают объективные и субъективные.

Развивая эту теорию, Л. Козер отмечает, что конфликт способствует повышению эффективности социальных взаимодействий, является фактором конструктивных изменений и толчком к появлению новых форм и правил взаимодействия.

Важной для понимания природы социального взаимодействия является также феноменологическая социология Эдмунта Гуссерля и Альфреда Шюца. В основе этой модели социального взаимодействия лежат типовые интерпретации на основе предшествующего опыта участников взаимодействия. Социальное взаимодействие — это созидание социальной реальности, сдерживаемое, однако, ранее образовавшимися социальными и культурными структурами. Если же субъекты взаимодействия принадлежат к разным культурным общностям и взаимодействуют недавно, то есть еще не сконструировали общую для них социальную реальность, то взаимодействие становится проблематичным.

Еще одна известная концепция социального взаимодействия — этнометодология, изучающая механизмы толкования людьми социального мира, скрытые, неосознаваемые, но тем не менее определяющие характер их взаимодействия. Основоположник — Гарольд Гарфинкель. Особое место отводится в концепции анализу разговоров в социальном взаимодействии.

Теория Пьера Бурдьё рассматривает социальное взаимодействие через понятия «габитуса» и «поля». Габитус — когнитивные структуры, посредством которых люди взаимодействуют. Габитусы различаются в зависимости от характера позиции субъекта в этом мире. «Габитус есть одновременно система схем производства практик и система схем восприятия и оценивания практик. В обоих случаях эти операции выражают социальную позицию, в которой он был сформирован» (Бурдьё 2007: 75).

П. Бурдьё рассматривает социальное пространство как многомерное пространство, в котором агенты занимают определенные позиции и выполняют различные виды практик. Социальное пространство включает несколько полей, представляющих собой некоторые системы объективных связей между различными позициями. Примером таких полей могут служить политика, экономика, трудовые отношения. Структура того или иного поля определяется в каждом конкретном случае характером соотношения сил между агентами и их группами в борьбе за распределение специфического капитала.

Еще одна важнейшая теория — теория коммуникативного действия Юргена Хабермаса, которая также не осталась в стороне от изучения проблем социального взаимодействия. Он выделяет целерациональное действие (труд) и коммуникативное (взаимодействие) и подчеркивает разницу между ними. Целерациональное действие он делит на инструментальное, которое «предполагает участие единственного исполнителя, рационально просчитывающего наилучшие способы достижения цели, и стратегическое, под которым понимается координация двумя или более индивидами действия, направленного на достижение цели» (Ритцер 2002: 177).

Ю. Хабермас отдает предпочтение коммуникативному действию, которое описывает действительное взаимодействие между людьми и направлено на достижение взаимопонимания.

Основная сфера исследования в социальных науках, согласно теории структуризации Энтони Гидденса, это социальные практики, упорядоченные во времени и пространстве. Развитие рутинных практик

позволяют актерам активно действовать в социальной жизни и взаимодействовать с другими.

Время и пространство — важные переменные в теории Гидденса. Изначальное условие — межличностное взаимодействие, при котором другие присутствуют в одно и то же время в одном и том же месте. «Однако социальные системы расширяются во времени и пространстве, и другие могут уже не присутствовать непосредственно. Такое дистанцирование во времени и пространстве становится в современном мире все более возможным благодаря новым формам коммуникации и транспортировки» (Карепова 2011: 85).

В теории конструирования социальной реальности П. Бергера и Т. Лукмана социальное взаимодействие — это постижение другого посредством схем типизации.

Итак, мы видим огромное количество теорий и концепций, посвященных социальному взаимодействию. Проанализировав их, предложим свое развернутое определение социального взаимодействия. Социальное взаимодействие — это возобновляемые либо регулярные, непосредственные или опосредованные, направленные на другого (других) действия субъекта (субъектов) данного взаимодействия, участвующих в совместной деятельности, имеющих собственные интересы и общую основу для контактов и преследующих цель удовлетворения собственных потребностей и ожиданий за счет ресурсов, имеющихся в распоряжении других субъектов. Отсюда устойчивый интерес к ответным действиям партнера и взаимные ожидания, стремление к получению выгод и вознаграждений и обмен ими, для чего (и/или вследствие чего) происходит взаимный обмен социально-значимыми ценностями и информацией на основе диалогических отношений и взаимного признания партнерами единых критериев, норм, символов, вследствие чего возникают определенные способы реализации совместной деятельности, образцы поведения и формальные и неформальные правила взаимодействия. Значимыми факторами для анализа специфики взаимодействия являются также: причины и следствия, условия и факторы возникновения взаимодействия, предыдущий (прошлый) опыт субъектов, способы (механизмы, процессы) взаимодействия, его виды и формы, и явления, возникающие из этого взаимодействия. Важны также социальные позиции, статусы и роли субъектов, их взаимовлияние, содержательная сторона и социальная значимость взаимодействия, а также стратегии субъектов, направленные на повышение результативности этого взаимодействия.

Все это относится и к взаимодействию субъектов социально-трудовых отношений. Так, по словам Ю.В. Бочарова, «Реалии формирующегося на наших глазах нового постиндустриального мира демонстрируют своим исследователям преобразующуюся картину социальных взаимодействий во всех сферах социума. Не является исключением меняющаяся ситуация и в сфере труда» (Бочаров 2010: 38).

Наиболее часто современными учеными труд определяется как целесообразная, преобразовательная, общественно-полезная или общественно-приемлемая и эффективно-организованная деятельность, складывающаяся под влиянием определенных условий и факторов и обеспечивающая существование человека в обществе и его взаимодействие с природой и другими людьми посредством создания материальных и духовных ценностей.

Понятие «социально-трудовые отношения» включает в себя две составляющие: «социальные отношения» и «трудовые отношения».

«Социальные отношения» — понятие, которое трактуется неоднозначно и понимается в широком и узком смысле. В широком смысле социальные отношения относятся к обществу в целом и определяются как общественные отношения. В узком смысле охватывают лишь часть общественных отношений наряду с другими — экономическими, политическими и т.д.

Основа социальных отношений — социальные взаимодействия. Социальные отношения — это устойчивая система взаимодействий между партнерами. «Социальные отношения представляют собой устоявшуюся, исторически сложившуюся в конкретных условиях места и времени *систему* нормативных *взаимодействий* между отдельными людьми и социальными общностями, которые имеют разный социальный статус, образ жизни, уровень и источники доходов и т.д.» (Боровской, Масыч, Бечвая 2012: 65).

Социальные отношения формируются в процессе взаимодействия людей и являются результатом их прошлых взаимодействий, приобретших устойчивую социальную форму. Социальные взаимодействия, в отличие от них, представляют собой не «застывшие» социальные формы, а «живые» социальные практики людей, которые обуславливаются, направляются, структурируются, регламентируются социальными отношениями, но способны воздействовать на эти социальные формы и изменять их, то есть «регулярно повторяющиеся социальные взаимодействия кристаллизуются в социальные отношения» (Кравченко. URL: <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850: article>).

Социальные отношения возникают из взаимодействий субъектов в самых различных сферах общественной жизни. Складываются они и в сфере труда.

В современной научной литературе находим множество мнений о содержании понятий «трудовые» и «социально-трудовые отношения». Единой трактовки нет. Но можно выделить три основных подхода:

1. Эти понятия тождественны или синонимичны (Мраморнова 2011: 360; Куликов 2000: 57).
2. Трудовые отношения включают в себя социально-трудовые (наряду с организационно-трудовыми и технико-трудовыми отношениями) (Землянухина 2002: 56), то есть социально-трудовые отношения — часть трудовых отношений.
3. Трудовые отношения — часть социально-трудовых отношений, то есть содержание последних намного шире и богаче собственно трудовых отношений (Нехода 2009: 12; Сухинин 2013: 40).

На наш взгляд, не исключено использование данных понятий как синонимов, тем более что любые трудовые отношения все равно социальные, но если все же присутствует необходимость их дифференциации, то мы будем придерживаться последней точки зрения и считать, что социально-трудовые отношения шире и богаче непосредственно трудовых отношений.

В теоретико-прикладном толковом словаре по социологии труда находим два определения, на наш взгляд, демонстрирующие различия между этими двумя понятиями:

«1. Все отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности и на всех уровнях. Это *отношение общества к труду* (труд как общественное явление), *отношения между участниками* многообразных трудовых процессов и, наконец, *отношение участников* этих процессов *к своему труду*».

2. Отношения, которые возникают на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателем, включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В западной литературе нередко именуются *индустриальными трудовыми отношениями*» (Социология труда 2006: 365).

Второе, более узкое, определение характеризует именно трудовые отношения, тогда как первое, широкое, определяет отношения социально-трудовые.

Таким образом, трудовые отношения традиционно трактуются, «во-первых, как объективные взаимозависимости и взаимодействия субъектов *в процессе труда*; во-вторых, как отношения по регулированию *условий труда*, определяющих *качество трудовой жизни*; в-третьих, как конкретные *правоотношения, основанные на соглашении* между отдельными экономическими агентами (работодателями и работниками)» (Сухинин 2013: 39).

В связи с определением дефиниций между «трудовыми отношениями» и «социально-трудовыми отношениями» следует обратить внимание на деление отношений в сфере труда на первичные — возникающие непосредственно в процессе труда (между наемными работниками и работодателями) и вторичные — за пределами процесса труда, но с ним связанные (обучение, соцзащита, пенсионное обеспечение) и т.д. Эти отношения тесно связаны с трудовой деятельностью, могут предшествовать им (обучение), проходить параллельно (профсоюзы) и после трудовой деятельности (пенсионное обеспечение) (Мраморнова 2011: 358). Следуя нашей логике, первичные отношения — это трудовые отношения, а вторичные отношения в этом смысле — это отношения социально-трудовые.

Таким образом, трудовые отношения — это основанные на соглашении (формальном или неформальном) отношения, складывающиеся между основными субъектами трудовой деятельности (работниками и работодателями) непосредственно в процессе этой деятельности.

Рассматривая не только непосредственно отношения в процессе труда, но и другие важные социальные аспекты, так или иначе связанные с трудовой сферой, приходим к понятию «социально-трудовых отношений». Их содержание значительно шире:

«Социально-трудовые отношения — объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда и *связанными с ним сферами деятельности*, направленными на реализацию целей предприятия и регулирование качества трудовой и связанных с ней сфер жизни индивида» (Мраморнова 2010: 9).

Таким образом, к трудовым отношениям подключаются отношения вне трудового процесса, но непосредственно или опосредованно зависящие от него, влияющие на него и определяющие способы и результат взаимодействия и формирующие в этой совокупности социально-трудовые отношения.

И.В. Сухинин добавляет: «Социально-трудовые отношения, во-первых, есть не просто отношения субъектов в процессе труда,

а отношения, в первую очередь, по *распределению и выполнению* профессиональных, в том числе руководящих и исполнительных *функций*. Во-вторых, они направлены не только на регулирование условий труда как совокупности факторов трудового процесса и окружающей производственной среды, но и на *регулирование социальных условий*, социальной среды. В-третьих, это не только, и не столько, конкретные отношения между отдельными работодателями и работниками, а отношения между ними как *представителями разных социальных групп* с определенными *социальными ролями*» (Сухинин 2013: 41).

Из множества определений, в которых фигурируют субъекты трудовых и социально-трудовых отношений, ясно видно, что на сегодняшний день нет единого мнения о том, кого все же следует отнести к субъектам этих отношений. Многие определения предлагаются экономической или юридической науками через их категориальный аппарат (спрос и предложение рабочей силы, трудовой договор и т.д.). Так, «главными субъектами отношений на рынке труда являются наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы. Работодателем или нанимателем может выступать как государство, так и другие юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) — лица, обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства». Или «Коль скоро целью рынка труда является наем труда, то итогом положительного рыночного взаимодействия различных субъектов рынка труда должен быть сам акт найма труда, понимаемый как заключение конкретным работодателем трудового договора с персонально определенным физическим лицом — обладателем соответствующей трудоспособности» (Маврин 2002: 97).

В современной социологической науке нередко выделяют только два субъекта — работодатель и наемный работник. Однако больше сторонников у того подхода, что их три: еще государство — полноправный субъект, который определяет «правила игры». Государство как субъект социально-трудовых отношений может выполнять как функции работодателя, так и функции посредника и арбитра, а кроме того, «внешней среды», законодательно задающей формальные правила и ограничения взаимодействия всех субъектов.

Еще одна точка зрения состоит в том, что наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются:

- работодатели и их представители (объединения, союзы и ассоциации работодателей);
- наемные работники и их представители (профсоюзы и другие объединения работников);
- государство в лице его уполномоченных органов и представителей (Министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты по труду и занятости, службы занятости и т.д.).

Развернутый перечень субъектов социально-трудовых отношений предложен Ю.Е. Волковым:

- 1) учащиеся разных видов учебных заведений, проходящие жизненную стадию подготовки к трудовой деятельности;
- 2) люди, занятые поиском работы и трудоустройством;
- 3) работники разных категорий;
- 4) работодатели, наниматели — собственники, владельцы предприятий и организаций, а также представители — руководители этих организаций, которые сами являются наемными работниками;
- 5) государство и его отдельные органы, так или иначе причастные к трудовой деятельности людей, их подготовке к этой деятельности и трудоустройству;
- 6) муниципальные органы как собственники муниципальных предприятий и защитники интересов населения местных сообществ;
- 7) трудовые организации и трудовые коллективы как целостные образования;
- 8) общественно-политические и коммерческие организации, имеющие отношение к трудовой деятельности людей (например, профсоюзы и страховые компании), а также учебные заведения различных типов (Волков 2009: 452–453).

Состав субъектов рассматривают в контексте многоуровневости проявления социально-трудовых отношений: по уровню организации экономической деятельности (предприятие, отрасль, экономика в целом), видам деятельности, пространственному положению: отдельный работник и отдельный работодатель; коллектив работников, территориальные и профессиональные трудовые ассоциации, объединения территориальных и профессиональных трудовых ассоциаций, национальные трудовые ассоциации; отраслевые, территориальные и национальные объединения и ассоциации предпринимателей; федеральные, региональные, местные органы законодательной и исполнительной государственной власти (Карпушкина 2011: 17).

В контексте ресурсного подхода всех акторов социально-трудовых отношений можно классифицировать по двум основаниям. «Во-первых, по структуре ресурсов, которыми располагают социальные акторы, можно выделить основных (наемный работник и работодатель) и неосновных акторов (государство; кооперативы; предприятия, находящиеся в собственности работников; семейные и частные, без использования наемного труда, предприятия; профсоюзы и т.д.). При этом если у основных акторов в том или ином виде присутствуют все из перечисленных выше ресурсов, то у неосновных можно выделить лишь некоторые из данных видов ресурсов. Далее, у каждого из акторов при всем разнообразии ресурсов их содержание и объем ограничены. Поэтому второе основание классификации — это объем ресурсов. Тогда в порядке убывания количества ресурсов у акторов социально-трудовых отношений можно выделить: группы предпринимателей, самозанятых и работающих по найму. Последние в свою очередь (в терминологии Т.И. Заславской) подразделяются на работников “вне бизнеса” (собственно наемные работники), а также различные бизнес-группы: бизнесмены-менеджеры, полупредприниматели, менеджеры-совладельцы и “классические” менеджеры» (Одяков 2011: 270–271).

Много споров вызывает на сегодняшний день вопрос о посредниках в сфере труда. Кого относить к посредникам? Считать ли посредников самостоятельным субъектом социально-трудовых отношений? Кроме того, объединения работодателей (например, Ассоциации промышленников и предпринимателей), работников (профсоюзы) и представителей государства (например, государственные службы занятости) считать частью соответствующих основных субъектов социально-трудовых отношений, самостоятельными субъектами или посредниками? Так, например, есть мнение, что «по отношению к работодателю и работнику объединения работодателей и профессиональные союзы выступают как производные от них и в этом смысле вторичные субъекты. Однако их взаимодействие имеет свои, отличные от взаимодействия основных субъектов объект, содержание и цель. В этом смысле они являются вполне самостоятельными субъектами» (Маврин 2002: 68). С другой стороны, предлагается рассматривать профсоюзы как самостоятельный субъект социально-трудовых отношений, который оказывает услуги остальным субъектам, то есть в какой-то степени является посредником.

Пожалуй, наименьшее количество споров по поводу отнесения к посредникам в сфере социально-трудовых отношений вызывают

рекрутинговые (кадровые) агентства, деятельность которых направлена на сближение работников (соискателей) и работодателей и нацелена на помощь им в поиске друг друга (хотя у агентства есть, конечно, и собственные коммерческие цели).

Выделяют еще ряд субъектов, непосредственно не вовлеченных в трудовые отношения, но влияющих на их формирование и результативность. Это миграционные службы, образовательные учреждения, учреждения здравоохранения, пенсионный фонд, кадровые службы предприятий, общественные организации, информационные ресурсы (Интернет) и т.д. Даже членов семей работников относят к субъектам социально-трудовых отношений.

Таким образом, очевидно, что в современной социологической науке присутствует ряд требующих разрешения терминологических, методологических и классификационных проблем, касающихся определения субъектов социально-трудовых отношений и их внутреннего состава.

У Ю.М. Резника в его «Введении в социальную теорию» находим следующее определение субъекта: «Иницилирующей стороной социального взаимодействия выступает субъект — активный участник и носитель интерессубъективности, который характеризуется определенными состояниями (потребностями, интересами, мотивами и пр.), социальным положением (сетью социальных позиций, которые он занимает в системе социальных связей) и материальным субстратом (“телесной организацией”, материально-вещественным и предметным выражением и способом существования)» (Резник 2003: 192).

С.Г. Климова предлагает основные характеристики «социального субъекта», которым может быть коллектив или индивид: «Этот субъект прежде всего должен быть способен к самостоятельному действию, то есть обладать суверенитетом. Суверенитет выражается в способности социального субъекта устанавливать правила и заставлять окружающих если не следовать этим правилам, то, по крайней мере, учитывать их существование при взаимодействии с данным субъектом... Сформированная субъектность предполагает наличие следующих признаков: устойчивый набор функций; наличие лидера и (или) лидерской группы; согласие относительно целей сообщества; наличие партнеров и контрагентов и т.д. Субъектность любого коллективного агента динамична... Статус социального субъекта либо подтверждается перед лицом новых вызовов и воспроизводится, либо трансформируется, адаптируясь к новым ситуациям» (Климова 2008: 94—98).

Дадим определение субъекта социально-трудовых отношений, используя основные характеристики социального взаимодействия.

Субъект социально-трудовых отношений — участник взаимоотношений в сфере труда; 1) имеющий сложную внутреннюю структуру и внутренние связи; 2) характеризующийся определенным местом, статусом и ролью в общей системе социально-трудовых взаимоотношений, изменяющихся под влиянием различных социально-экономических факторов и в исторической перспективе; 3) обладающий определенным суверенитетом и способный устанавливать правила взаимодействия с другими субъектами; 4) стремящийся к наиболее эффективному достижению своих целей нередко за счет ресурсов, имеющихся у других субъектов; 5) характеризующийся материальным воплощением (формальной организацией и способом существования), а также 6) специфическими функциями, средствами и методами деятельности и 7) особенностями (установками, потребностями, интересами, мотивами (субъективными и объективными) и ожиданиями), которые и определяют специфику взаимодействий (непосредственных и опосредованных) с другими субъектами.

Мы будем выделять два основных (первичных) субъекта трудовых отношений: работника и работодателя, которые непосредственно участвуют в трудовом процессе (или если пользоваться терминологией рынка труда — их основными функциями являются спрос-предложение рабочей силы). Говоря о социально-трудовых отношениях, следует добавить третий основной (первичный) субъект — государство. Оно формирует социальное поле, в котором существуют эти отношения. Далее следует отметить, что у каждого основного (первичного) субъекта есть производные (вторичные) субъекты, о чем мы уже говорили выше, например: объединения и ассоциации промышленников и предпринимателей — представители работодателя, профсоюзы — представители работников, а службы занятости, миграционные службы, пенсионный фонд и т.д. — представители государства. Они не участвуют непосредственно в трудовом процессе, выполняют посреднические функции и наполняют отношения в сфере труда социальным смыслом, вовлекая в этот процесс все большее количество участников. Есть и субъекты, которые не являются производными от трех основных, но также влияют на отношения в сфере труда и, являясь вторичными, выполняют посреднические функции. Например, образовательные учреждения готовят для работодателей потенциальных работников, осуществляя

образовательный процесс с целью повышения в дальнейшем эффективности взаимодействия посредством наделения потенциальных работников необходимыми работодателю знаниями, умениями и навыками.

Таким образом, у нас есть основания объединить все вторичные субъекты (производные и непроизводные) социально-трудовых отношений, в один, четвертый, субъект, который мы назовем «посредники», обладающий всеми характеристиками субъекта социально-трудовых отношений, обозначенными нами в предложенном ранее определении. Он имеет сложный внутренний состав, который представляет собой обширное поле для социологических исследований.

Здесь следует остановить внимание на том, что внутренний состав всех четырех субъектов социально-трудовых отношений (работников, работодателей, государства и посредников) в последние десятилетия подвергся самым существенным изменениям. Ряд их составляющих утратили или существенно изменили многие свои классические функции и цели, изменились правила и способы взаимодействия с другими субъектами и ожидания от них, но главное — появились совершенно новые элементы в структуре этих субъектов. Это повлекло за собой формирование новых направлений, способов и значений взаимодействий в сфере социально-трудовых отношений.

Изучение новой структуры субъектов и их взаимодействий представляет собой актуальную, но сложную задачу, влекущую необходимость поиска и применения особой методологии, которая позволила бы моделировать процессы взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений и их возможные последствия.

Применение моделирования в социологии имеет свои особенности. Так, по мнению В.А. Ядова, моделирование может быть использовано в общепринятой методологии социологического исследования на этапе предварительного системного анализа объекта исследования. «Предварительный системный анализ предмета исследования — это, по существу, “моделирование” проблемы» (Ядов 1995: 59). Ю.М. Плотинский считает, что «именно модельный подход способен сцементировать теоретические и прикладные социологические исследования. Вместо фрагментарного анализа отдельных переменных рассмотрение их взаимосвязи, то есть модели, обеспечивает целостность подхода, так как модель безусловно обладает определенной степенью целостности и в этом смысле является системой» (Плотинский 2001: 88).

Модель в социологии необходима для того, чтобы:

- понять, как устроен реальный объект: каковы его состав и структура, основные свойства, особенности функционирования и взаимодействия с другими субъектами и с окружающей средой;
- прогнозировать последствия (явные и скрытые) различных форм воздействия на объект и различных форм и направлений взаимодействий;
- управлять объектами и процессами их взаимодействий (Пашенко, Зернов, Жилкин).

Но начинать анализ процесса взаимодействий следует с анализа самих объектов, принимающих участие во взаимодействии.

По нашему мнению, для описания субъектов социально-трудовых отношений целесообразно использовать так называемую модель состава (или структуры), а для описания процесса (взаимодействий между субъектами) — модель взаимодействия (или отношений).

Модель состава отображает, из каких частей (элементов) состоит изучаемый объект. Главная трудность в построении модели состава заключается в том, что разделение целостного объекта на части является относительным, условным, зависящим от целей моделирования. Кроме того, относительным является и определение самой малой части — элемента.

Внутренняя структура объекта также может являться многообразной, неоднородной и состоять из множества функциональных элементов. Для того чтобы составить представление о свойствах изучаемого объекта, часто бывает необходимо выявить определенные связи между его внутренними элементами. Совокупность связей элементов друг с другом, обеспечивающих целостность объекта, называют его структурой. Модель структуры в простейшем виде представляет собой список существенных для решения конкретной задачи отношений внутри объекта.

То есть модель состава (или структуры) изучаемого объекта представляет собой выявление составляющих элементов объекта и их связей между собой внутри этого объекта. Что же касается модели взаимодействия (отношений), то она описывает связи между объектами.

Итак, модели состава (структуры) целесообразно создавать для обозначенных нами субъектов социально-трудовых отношений: работника, работодателя, государства и посредников, а модели взаимодействий — для взаимодействий между ними, обозначив основные направления:

- 1) работодатель — работник;
- 2) работодатель — посредник;
- 3) работодатель — государство;

- 4) работник — посредник;
- 5) работник — государство;
- 6) посредник — государство.

Далее эта модель может усложняться с учетом внутреннего состава (структуры) субъектов взаимодействия. От того, какой именно из элементов субъекта вступит во взаимодействие с элементом другого субъекта, и зависит специфика взаимодействия. Основными компонентами описательных моделей как состава (структуры), так и взаимодействий (отношений) будут являться основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений как участников социального взаимодействия и самого социального взаимодействия (см. определения, данные нами ранее).

Таким образом, мы можем видеть, что применение категории «социальное взаимодействие» к анализу социально-трудовых отношений позволяет всесторонне исследовать социальные процессы и явления в трудовой сфере. Понимание структуры современных социально-трудовых отношений, трансформаций основных его субъектов, их функций и целей, взаимных ожиданий и влияний позволит более эффективно организовать процесс социального взаимодействия этих субъектов, что будет способствовать предотвращению социальной напряженности и социальной стабильности общества, а также принятию продуманных государственных и управленческих решений в сфере труда.

Источники

Анурин В.Ф. Общая социология: учебное пособие для вузов. М.: Академический проект, 2003.

Боровской М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, 2012. № 4. С. 57–72.

Бочаров Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010.

Бурдые П. Социология социального пространства: пер. с фр. / отв. ред. пер. Н.А. Шматкос; Ин-т эксперимент. социол. СПб.: Алетейя, 2007.

Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов; предисл. П.П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990.

Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Виноградова Н.Л. Социальное взаимодействие как объект философского анализа: автореф. дис. ... к. ф. н. Волгоград, 1999.

Волков Ю.Е. Социология труда. М.: ИД «АТИСО», 2009.

Добренчиков В.И., Кравченко А.И. Социология. В 3-х т. Т. 2. М.: Норма, 2008.

Землянухина С.Г. Система и структура трудовых отношений: методологические аспекты // Система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития. Саратов: СГТУ, 2002.

Зиммель Г. Избранное. Т. 2: Созерцание жизни. М.: Юрист, 1996.

Карпушкина А.В. К вопросу о предметном многообразии экономического анализа социально-трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. 2011. № 28. С. 105–120.

Карпова С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... к. с. н. М., 2011.

Козырев Г.И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль // Социс. 2005. № 8. С. 37–48.

Кравченко А.И. Социальные отношения. URL: <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850: article>.

Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: материалы Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева. СПб., 2008.

Куликов В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. № 11–12. С. 34–52.

Маеврин С.П. Трудовое право России. М.: ЮристЪ, 2002.

Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 5. М., 1956.

Мраморнова О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» // Вестник СГТУ. 2011. № 4 (60), вып. 2. С. 45–52.

Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... д. э. н. Краснодар, 2010.

Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. ... д. э. н. Томск, 2009.

Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. М.: Изд. В.М. Скаун, 1998.

Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. Вып. 9. С. 27–32.

Пащенко Ф.Ф., Зернов С.В., Жилкин М.В. Моделирование социальных процессов. URL: <http://ideanaroda.ru/4biblioteka/2fond/fondV/zernovmodel.htm>

Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Логос, 2001.

Резник Ю.М. Введение в социальную теорию: социальная системология. М.: Наука, 2003.

Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002.

Розанов Ф.И. Социальное взаимодействие как информационный обмен: автореф. дис. ... к. ф. н. Новосибирск, 2010.

Сорокин П.А. Система социологии. В 2 т. Т. 1. М.: Наука, 1993.

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

Социологический словарь / отв. ред. Г.В. Осипов. М.: Норма, 2008.

Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... д. э. н. М., 2013.

Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы. URL: <http://cirthmao.ru/attachments/article/236/article.html>.

Философский словарь / под ред. М.М. Розенталя. 3-е изд. М.: Политиздат, 1975.

Энгельс Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // *Маркс К., Энгельс Ф.* Избр. произведения. В 3 т. Т. 3. М., 1983.

Эфендиев А.Г. Общая социология: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2009.

Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Изд-во Самарского ун-та, 1995.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И УСЛОВИЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

В современной России развитие малого бизнеса и индивидуальной деятельности признается в качестве приоритетных направлений государственной политики: в Стратегии-2020 особое внимание уделяется вопросам сохранения, расширения и легализации индивидуальной предпринимательской деятельности, а также проблеме самозанятости активной части населения. Особого рассмотрения требует молодежное предпринимательство как инструмент регулирования молодежной безработицы и экономической неактивности данной группы населения. К настоящему моменту сложилась ситуация, когда отсутствие вмешательства федеральных и региональных властей в систему формирования структуры трудовых ресурсов региона приводит к усугублению проблем занятости молодежи и снижению значимости профессионального образования.

Ключевые слова: самозанятость, молодежное предпринимательство, экономическое воспитание молодежи, компетенции предпринимателя.

В настоящее время развитие малого бизнеса и индивидуальной деятельности признается в качестве приоритетных направлений государственной политики: в Стратегии-2020 особое внимание уделяется вопросам сохранения, расширения и легализации индивидуальной предпринимательской деятельности, а также проблеме самозанятости активной части населения. Отдельного рассмотрения требует вопрос молодежного предпринимательства как инструмента борьбы с молодежной безработицей и экономической неактивностью данной группы населения. В соответствии с проектом Федерального закона «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» (ст. 2), а также со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации к категории молодежи относятся граждане в возрасте от 14 до 30 лет.

Статистическое исследование динамики трудовой и предпринимательской активности российской молодежи (табл. 1) показало:

- 1) доля молодежи в структуре экономически активного населения России постепенно снижается: 1992 год — 26,4%, 2002 год — 25,4%, 2012 год — 24,4%;

- 2) основная занятость среди молодых граждан в 2012 году соответствует возрасту 20–29 лет: так, среди них трудоустроено 226 из 1000 занятых граждан; этот показатель выше уровня аналогичного показателя 1992 года на 10 человек;
- 3) трудоустройство молодежи до 20 лет составляло в 2012 году лишь 7 человек на 1000 занятых в экономике;
- 4) к концу 2012 года численность безработных в возрасте от 15 до 29 лет в России насчитывала 1,78 млн человек, что соответствует минимальному абсолютному значению за последние 20 лет;
- 5) доля молодежи в возрастной структуре безработных стабильно увеличивается (с 34,3% в 2000 г. до 43,1% в 2012 г.) и приближается к показателям 1992–1995 годов, когда статистика фиксировала максимальную молодежную безработицу в стране (48,6% в 1992 г., 43,7% в 1995 г.);
- 6) особенно быстро растет численность безработных в возрасте от 20 до 29 лет: в 2000 году на 100 человек, признанных официально безработными, лиц данной возрастной группы приходилось 28 человек, в 2002 году — 32, 2008-м — 34 человека, 2010-м — 36, а в 2012 году уже 38 человек;
- 7) настораживают и данные о предпринимательской активности среди молодежи, которая с каждым годом сокращается: так, если в 2002 и 2005 годах на 100 индивидуальных предпринимателей приходилось почти 22 и 25 лиц в возрасте от 15 до 29 лет, то к 2012 году этот показатель сократился до 17 человек, или на треть (–32,7%!) к уровню 2005 года;
- 8) численность индивидуальных предпринимателей в возрасте 20–29 лет в 2012 году сократилась до минимального значения за 10 лет — 16 человек на 100 зарегистрированных предпринимателей, максимальные значения по данной возрастной группе демонстрировались в 2005–2009 годах — около 19 человек на 100 зарегистрированных предпринимателей.

Вопрос о причинах сокращения предпринимательской активности среди молодежи поднимается в исследованиях российских экономистов. Так, М. С. Мельников считает, что развитию молодежного предпринимательства препятствуют низкая степень предпринимательской преемственности поколений (старшее поколение профессионально сформировалось при другой экономической и политической системе, в которой предпринимательская культура отсутствовала) и проблема

Таблица 1

Трудовая и предпринимательская активность молодежи России,
на конец года, тыс. чел. *

Показатель	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2002 г.	2005 г.	2009 г.	2010 г.	2012 г.
Экономически активное население в возрасте 15–29 лет	19 787	18 937	17 792	18 370	18 824	19 405	19 099	18 463
из них 20–29 лет	16 591	16 344	16 117	16 371	16 904	18 109	18 070	17 754
Занятые в возрасте 15–29 лет	17 903	16 016	15 152	15 961	16 651	16 762	16 788	16 683
из них 20–29 лет	15 360	14 169	13 966	14 508	15 231	15 887	16 086	16 174
Безработные в возрасте 15–29 лет	1884	2919	2640	2408	2173	2643	2311	1780
из них 20–29 лет	1231	2174	2151	1863	1674	2222	1983	1582
Уровень официально безработных лиц в возрасте 15–29 лет, %	2,5	4,1	3,6	3,3	3,0	3,5	3,1	2,4
из них 20–29 лет	1,6	3,1	3,0	2,6	2,3	2,9	2,6	2,1
Численность ИП в возрасте 15–29 лет	—	—	—	861*	995*	547	490	506
из них 20–29 лет	—	—	—	637*	756*	508	458	484

* Составлено автором по данным Росстата.

существующих технологий образования (сужение масштабов начального и среднего профессионального образования, увеличение разрыва между теоретическими знаниями и практикой их применения) (Мельников 2012: 202–203).

Возможно, более глубинные причины предпринимательской пассивности в возрасте старше 15 лет заключаются в отсутствии комплексной системы формирования экономического мышления у детей и подростков, соответствующего новым экономическим отношениям в России, на что указывают исследования Х.А. Алижановой, А.Г. Коршун, К.В. Главатских, Л.А. Трусовой и др. (Алижанова 2013; Главатских 2011; Трусова 2011, 2012).

Г.Ю. Власов (Власов 2011: 12) отмечает и такие проблемы, как пассивный социальный настрой молодых людей, их неготовность идти на риск и нежелание преодолевать постоянные препятствия в процессе развития бизнеса (дух пессимизма).

И на это есть причины: высокий дисбаланс между потребностями рынка труда и структурой специальностей профессионального образования, значительные разрывы в оплате труда молодых и опытных специалистов, отсутствие финансов на открытие своего дела, — все это указывает на нерешенность комплекса проблем по демократизации социально-трудовых интересов молодых граждан в современном российском обществе.

Обратимся для иллюстрации глубины одной из вышеназванных проблем к статистическим данным, отражающим структуру выпуска специалистов учебными заведениями профессионального образования Ульяновской области по укрупненным группам специальностей и занятых по видам экономической деятельности (табл. 2).

Таблица 2

Соотношения занятых по видам экономической деятельности и выпуска специалистов соответствующих специальностей в Ульяновской области*

Вид экономической деятельности / группы специальностей профессионального образования	Численность занятых, тыс. чел.		Совокупный выпуск ВПО и СПО, тыс. чел.		Кол-во лет, необходимое на полную замену занятых в экономике выпускниками	
	2001 г.	2011 г.	2001 г.	2011 г.	2001 г.	2011 г.
Финансовая деятельность. Государственное управление. Торговля / Экономика и управление	98,7	124,3	3,706	6,019	26	21
Образование. Здравоохранение и предоставление социальных услуг / Образование, педагогика и здравоохранение	96,9	93,8	2,023	2,369	48	40
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство. Рыболовство, рыбоводство / Сельское и рыбное хозяйство	101,9	83,1	0,799	1,013	125	82

Обработка производства / Машиностроение и материало- обработка. Приборостроение	164,2	141,2	0,533	0,467	333	302
Строительство / Строительство и архитектура	30,8	35,0	0,387	0,502	77	70
Производство и распределение энергии, газа и воды / Энерге- тика, энергомашиностроение и электротехника	20,5	17,1	0,109	0,259	200	66
Итого по выбранным позициям	513	494,5	5,731	10,63	—	—
Всего занятых в экономике / Выпуск, всего	613,3	605,3	10,97	15,39	—	—
Удельный вес рассмотренных видов экономической деятель- ности / специальностей в их общей совокупности, %	83,6	81,7	68,9	69,1	—	—

* Составлено автором по данным Ульяновскстата.

В выпуске специалистов 2011 года по Ульяновской области 42 и 33 из 100 выпускников учреждений ВПО и СПО, соответственно, относились к направлению, укрупненно представленному как «Экономика и управление». При этом в структуре населения, занятого в экономике, на долю занятых в финансовой, торговой деятельности и в сфере государственного управления приходилось лишь 21%. Стабильный избыток выпуска специалистов экономических и гуманитарных наук не приводит к существенному спаду потребности в образовании по указанным направлениям.

Увеличение числа данных выпускников до предела при одновременном сокращении спроса на них на рынке труда приводит к снижению престижа этих категорий работников и, как следствие, сокращению их средней заработной платы. Возникает дисбаланс между уровнем квалификации работника и его финансовыми ожиданиями.

При условии избыточного выпуска специалистов экономических специальностей наблюдается недостаточный прирост выпуска специалистов для производства, системы образования и здравоохранения, сельского хозяйства, строительства и др. Для обоснования этого вывода приведем следующие данные.

Выпуск 2001 года для сельского, лесного и рыбного хозяйства составлял лишь 0,8% от числа занятых в данной отрасли, когда для

полного воспроизводства рабочей силы требуется не менее 2,5% (при средней продолжительности занятости в отрасли — 40 лет). Получается, что работникам, выходящим на пенсию, просто некому передавать профессиональный опыт, и в итоге отрасль «сужается». Это подтверждается сокращением за 2001–2011 годы численности занятых в сельском, лесном и рыбном хозяйствах на 18,5%. Период обновления кадров за средний период трудовой деятельности человека (35–40 лет) превышен по обрабатывающим производствам (302 года!), строительству (70 лет), производству и распределению энергии, газа и воды (66 лет).

Растущая динамика отмечается в отношении подготовки специалистов для систем образования и здравоохранения (сокращение среднего периода полного обновления кадров с 48 до 40 лет). Однако и эту динамику нельзя считать однозначно положительной, так как и система здравоохранения, и система образования относятся к динамично развивающимся, а значит, обновление кадров, а с ними и уровня знаний (квалификации) каждые 40 лет не является фактором социально-экономического благополучия регионального сообщества.

Таким образом, к настоящему моменту сложилась ситуация, когда отсутствие государственного и регионального вмешательства в систему формирования структуры трудовых ресурсов региона приводит к усугублению проблем занятости молодежи и снижению значимости профессионального образования, так как большая часть молодых граждан либо не может устроиться по выбранной специальности ввиду высокой конкуренции среди указанных специалистов на рынке труда и недостаточности рабочих мест по отрасли, либо не хочет работать по специальности из-за низкого уровня дохода по виду экономической деятельности и отсутствию перспектив профессионального роста.

Для преодоления проблем занятости российской молодежи в качестве приоритетных программ, способствующих расширению и развитию молодежного предпринимательства, считаем целесообразным:

- построение системы непрерывного экономического воспитания (дошкольное, общее, профессиональное), развитие навыков самообразования;
- формирование модели компетенций молодого предпринимателя;
- значительное расширение практики взаимодействия субъектов рынка труда и учреждений профессионального образования по вопросам соответствия содержания подготовки требованиям рынка, проведения семинаров и научно-практических конфе-

ренций, организации практик студентов, обеспечения трудоустройства выпускников;

- популяризацию предпринимательства как формы активного экономического поведения личности.

Актуальность экономического воспитания молодежи сопряжена не только с переходом России к рыночным условиям хозяйствования, предоставляющим экономический и социальный суверенитет личности в выборе и ответственности за собственное благополучие, но и необходимостью преодоления последствий отсутствия развитого экономического мышления преобладающего большинства российского общества. При этом одна проблема порождает другую, усугубляя общий социально-экономический климат в стране. Так, 1) отсутствие системного, преемственного подхода к развитию экономических и предпринимательских компетенций у детей и подростков (в семье, в учреждениях дошкольного, общего и профессионального образования) приводит к 2) нарушению понимания молодежью сущности основных экономических категорий (труд, богатство и бедность, стоимость и т.д.), что формирует 3) низкий уровень социальной и трудовой адаптированности молодой личности в системе рыночных отношений, который, в свою очередь, порождает 4) чувство ненужности, слабую поведенческую активность подростков и молодых людей; при этом: 5) рост трудовой активности родителей не позволяет последним уделять достаточно внимания экономическому воспитанию детей в семье. Круг замкнулся.

Следствием нерешенности проблемы экономического воспитания для молодого человека являются:

- отсутствие самостоятельного мышления, неумение ясно излагать свои мысли, ставить и/или достигать цели своей деятельности;
- искаженное, ограниченное восприятие экономической действительности, отсутствие интереса к экономическому развитию общества, несформированность личных экономических интересов;
- непонимание своей роли в системе социально-трудовых отношений, неправильный выбор будущей профессии, неготовность к самообразованию и неоднократной социальной мобильности;
- непонимание значения экономического мышления для самореализации человека в профессиональной и бытовой жизнедеятельности.

Таким образом, экономическое воспитание выступает способом социализации личности, направленным на формирование способности человека к совершению экономически эффективных поступков,

основанных на морально-нравственных нормах и ценностях и оказывающих положительное воздействие на отношения с другими участниками рыночных отношений.

Предмет экономического воспитания должен соответствовать и возрасту воспитуемого, и степени его включенности в систему экономических и трудовых отношений.

Попытки формирования программ экономического обучения детей и подростков в рамках дошкольного и общего (среднего) образования осуществлены в трудах Л.А. Трусовой (г. Чехов, РФ), Т.В. Боровиковой и М.А. Лобановой (г. Смоленск, РФ), Е.А. Новик (г. Барановичи, Беларусь) и др. Изучение данных методик позволяет сделать такое заключение:

- 1) дошкольное экономическое образование, рассчитанное на аудиторию старше 5 лет, нацелено:
 - на формирование представления об общих экономических категориях (труд, профессия, деньги, цена, дороже/дешевле, магазин, зарплата, бюджет семьи, бережливый и запасливый человек, щедрость, честность, богатство и бедность, культура общения и др.);
 - развитие навыков применения знаний и способности к рассуждению;
 - накопление опыта взаимодействия в группе и сотрудничества, на развитие положительного отношения к совместной деятельности;
 - воспитание рационального использования материалов, уважение к труду (своему и чужому);
 - проявление самостоятельности, старательности и волевых качеств (Лобанова 2011: 91; Новик 2009: 48–49; Шатова 2010: 22–23);
- 2) школьное экономическое образование, реализуемое с 1-го по 11-й классы, предусматривает:
 - расширение общих экономических знаний и навыков их применения;
 - обучение методам поиска, анализа и использования информации, развитие исследовательских компетенций, навыков использования Интернета;
 - мотивацию труда, инициативности, активности в жизни;
 - развитие навыков самоорганизации, ответственности за результаты своего труда и принятых обязательств;

- обучение методикам дискуссии и аргументации своей позиции, публичного выступления, правилам делового общения;
 - развитие навыков альтернативного мышления;
 - формирование базовых элементов предпринимательского мышления (Трусова 2012: 57, 60–62; Новик 2009: 47–48);
- 3) профессиональное экономическое образование обеспечивает дальнейшее развитие предпринимательских компетенций у молодежи посредством:
- формирования лидерского поведения, развития навыков работы в команде в качестве руководителя и подчиненного;
 - обучения основам планирования (проектирования), регистрации и управления предпринимательской деятельностью;
 - развития навыков работы с нормативными документами в области гражданского, трудового, налогового и иного законодательства, касающегося предпринимательской деятельности, в целях повышения эффективности функционирования последней;
 - обучения методам конкурентной борьбы, мотивации к здоровой конкуренции;
 - укрепления и развития индивидуальных конкурентных преимуществ и предпринимательских компетенций личности;
 - установления прямого общения студентов с практикующими предпринимателями (научные семинары, конференции, учебно-производственные практики, подготовка выпускной работы и т.д.).

Таким образом, формирование экономических и предпринимательских компетенций не может выступать предметом подготовки исключительно профессиональных учебных заведений, так как воспитание предпринимателя начинается вместе с формированием культуры личности и контура ее мышления.

Кроме того, следует отметить, что никакая система экономического образования не способна заложить знания, достаточные для успешного ведения предпринимательской деятельности на протяжении всей трудовой жизни, при этом практический опыт работы не может полностью компенсировать данный пробел, так как затрагивает области тех новых знаний, с которыми предприниматель сталкивается в процессе своей текущей деятельности. А как же быть со стратегическим взглядом на собственное дело? Существующие альтернативы: непрерывное образование в профессиональных образовательных учреждениях или самообразование.

Согласно статистическим данным, в отношении непрерывного образования (lifelong learning) Россия по доле обучающихся отстает от большинства развитых стран: 8% в 2006 году, 7,7% — в 2010 году. В странах ЕС-25 указанный показатель в 2010 году составил в среднем 17%, максимальные значения фиксировались в Швейцарии — 53,3%, Швеции — 48%, Дании — 47,1%; 20-процентный порог был превышен во Франции, Бельгии, Австрии, Словакии, Словении, Норвегии, Великобритании, Финляндии (Стратегия...: 253).

Формальный путь получения экономического образования закладывает лишь базовые основы знаний об устройстве экономики и принципах ведения хозяйственной деятельности, предлагая универсальные модели экономического поведения. Таким образом, это целенаправленный путь, осуществляемый «под контролем специалистов: педагогов, ученых», но, к сожалению, часто не учитывающий индивидуальных интересов и мотивов обучающегося (Главатских 2011: 76).

Самообразование — это неформальная индивидуальная учебная деятельность человека, мотивированная его профессиональными и личными потребностями и интересами. В рамках самообразования каждый человек интуитивно отбирает и использует средства и формы обучения, совершенствующие его социально-экономическое мышление, убеждения, характер, привычки и пр.

Наиболее подходящим итогом дискуссий по вопросу экономического воспитания молодых граждан представляется следующее высказывание К.В. Главатских: «Экономическое воспитание через культуру хранит, транслирует, создает программы и модели поведения, общения, деятельности, фиксируя и закрепляя их в нормах, убеждениях, принципах, которые определяют в итоге эффективность и воспроизводимость системы, а также выживаемость в ней индивидов. Успех, как новая социоэкономическая категория, отражает степень понимания и осознания роли личности, проявления ее деловых качеств, уровня интеллекта, образованности, нравственных основ, поэтому принципы организации рыночной экономики несколько не противоречат нормам морали и нравственности, а, напротив, делают более ценными «экономические поступки» людей» (Главатских 2011: 77).

Формирование модели компетенций молодого предпринимателя

Для представления законченной модели воспитания современного молодого предпринимателя необходимо описание его компетенций.

Д.Н. Ушаков (1873–1942) рассматривал компетенции как «круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом». Аналогичного содержания компетенции придерживался и С.И. Ожегов (1900–1964): «круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен».

Методология компетенций получила широкое распространение за рубежом в 70–80-х годах XX века. Основы метода компетенций были изложены Д. Мак-Клелландом в 1973 году как попытка формирования метода, который позволил бы прогнозировать уровень исполнения работы и не нес в себе расовых, половых и социально-экономических факторов, присутствующих в более ранних тестах способностей и на знание предметов. Результаты его исследований позволили доказать (Спенсер 2005: 8):

- метод компетенций делает упор на валидности (истинности. — *Примеч. авт.*) критериев: важно то, что действительно приводит к наилучшему исполнению работы, а не факторы, наиболее достоверно описывающие все характеристики человека в надежде, что некоторые из них будут относиться к исполнению работы;
- подход, основанный на компетенциях, позволяет увязать в единое целое управление человеческими ресурсами: при подборе персонала, планировании карьеры, оценке исполнения и развитии в грядущие годы.

В настоящее время в России компетентностный подход используется при формировании учебных планов подготовки студентов и содержания программ дисциплин в учебных заведениях, а также в практике хозяйствующих субъектов при приеме работников на конкретную должность.

Современные трактовки данной категории имеют более широкое содержание: от «совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним» (А.В. Хуторской) и «способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области» (свободная энциклопедия «Википедия») до «практическая составляющая содержания

образования, обеспечивающая успешную жизнедеятельность и подготовленность к жизни» (А.В. Гурьянова) и «профессионально-важные качества», «знания, навыки, способности и другие характеристики индивида, влияющие на эффективность его деятельности» (В. Субботин).

Однако если определять компетенции предпринимателя, то необходимо более глубокое и емкое описание данной категории, так как предприниматель — это не профессия с четко заданным контуром знаний и умений. Максимально близким к поставленным условиям является определение Лайла М. Спенсера и Сайна М. Спенсера: «Компетенция — это базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях». Компетенция рассматривается ими как «очень глубоко лежащая и устойчивая часть человеческой личности», которая «может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач» в течение длительного периода времени. Авторы выделяют пять базовых качеств, определяющие устойчивые во времени варианты поведения или мышления человека в тех или иных ситуациях (Спенсер 2005: 9–11):

1. Мотивы. Вызывают действия личности, нацеливают на результат.
2. Психофизиологические особенности. Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию.
3. Я-концепция. Представления человека о самом себе, ценности.
4. Знание. Информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях.
5. Навык. Способность применять знания, аналитическое и концептуальное мышление.

В 1983 году Агентство международного развития США (USAID) финансировало кросс-культурное исследование «персональных предпринимательских характеристик» (ППХ), в котором приняли участие 216 предпринимателей из трех развивающихся стран (Эквадор, Малави и Индия). Исследование проводилось с использованием метода интервью, с последующим применением к его результатам дискриминантного и регрессивного анализов. В результате интервьюирования респондентов была сформирована общая модель компетенций предпринимателя, включающая 20 компетенций, объединенных в 6 групп (Спенсер 2005: 222–226):

I. Достижение:

- 1) инициатива;
- 2) видит и использует возможности;

- 3) упорство;
- 4) поиск информации;
- 5) забота о высоком качестве работы;
- 6) обязательства в рамках контрактов (ответственность за обязательства);
- 7) ориентация на эффективность.

II. Мышление и решение проблем:

- 8) систематическое планирование;
- 9) решение проблем.

III. Личная зрелость:

- 10) уверенность в себе;
- 11) экспертиза (соотв.: владение навыками и опытом в соответствующей нынешней и/или смежной сфере бизнеса до открытия своего дела);
- 12) признание пределов своих возможностей.

VI. Влияние:

- 13) убеждение;
- 14) использование стратегий, оказание влияния.

V. Директивность и контроль:

- 15) настойчивость;
- 16) контроль.

VI. Ориентация на других:

- 17) надежность, честность, искренность;
- 18) забота о благосостоянии сотрудников;
- 19) признание важности деловых взаимоотношений;
- 20) обеспечение обучения сотрудников.

Успешных предпринимателей отличают от менее успешных личностные предпринимательские компетенции, а не их практический опыт в отрасли и индивидуальной деятельности. Большинство методов исследования показало особую значимость семи компетенций в четырех кластерах модели (Спенсер 2005: 227–229):

Достижение:

- инициатива;
- видит и использует возможности;
- упорство;
- забота о высоком качестве работы.

Личная зрелость:

- уверенность в себе.

Директивность и контроль:

— контроль.

Ориентация на других:

— признание важности деловых взаимоотношений.

Кроме того, исследователями была выявлена особая значимость для формирования успешного предпринимателя когнитивных компетенций (мышление и решение проблем), черт самооценки (личностная зрелость) и влияния.

Исследование результатов интервьюирования показало отсутствие различия между лучшими и средними (по успешности) предпринимателями по биографическим и демографическим переменным, а регрессивный анализ исследуемых компетенций — отсутствие существенного влияния переменных эффекта страны (зависимость компетенций предпринимателя от национальной культуры).

Исследование компетенций молодых предпринимателей нашло отражение в трудах и зарубежных, и отечественных авторов. Большинство ученых поддерживают преобладающую часть общих компетенций предпринимателей, выделенных в исследованиях USAID, и лишь дополняют сформированную модель. Так, Л.А. Трусова дополняет вышеизложенную модель для возможности применения ее в отношении молодых предпринимателей следующими компетенциями (Трусова 2011: 11–12):

- умение работать в команде;
- креативность и нестандартное мышление;
- последовательность;
- стремление к самосовершенствованию.

Значимость умения мыслить нестандартно, иметь «свежий и игровой взгляд» на привычную реальность отмечается Л.А. Подсумковой (Подсумкова 2013: 74).

Важность самообразования, стремления к учебе и развития индивидуального экономического мышления для деятельности в условиях рыночной экономики подчеркивается также в работах Х.А. Алижановой, Л.А. Богунова и др.

По мнению Л.А. Богунова, стереотипность экономического мышления в быстроменяющихся экономических условиях, когда на место дефицита материальных благ приходит дефицит информации и времени, определяет возрастающую успешность одних, обладающих индивидуальным активным экономическим поведением, и неуспешность других (Богунов 2011: 8, 10).

Х.А. Алижанова помимо самообразования выделяет необходимость психологической устойчивости личности для включенности в систему рыночных отношений (Алижанова 2013: 24). Вопросу нейротизма предпринимателя (реакции на стрессовые ситуации) уделяется также особое внимание в работе Т.Л. Харрисона и М.Х. Фрейкса (Харрисон Фрейкс 2008: 56–62). По мнению авторов, именно повышенный нейротизм может стать самой сложной преградой для человека, мечтающего стать предпринимателем, так как ежедневно сталкиваясь с возникающими проблемами, отказами, стрессами, такие предприниматели будут бурно реагировать на них, тяжело преодолевать постоянное плохое настроение, злость и враждебность и, как следствие, чувствовать беспокойность, удрученность и упадок сил.

Таким образом, модель компетенций молодого предпринимателя в целом повторяет «персональные предпринимательские характеристики», дополняя их по мере развития рыночной системы хозяйствования.

Модель компетенций молодого предпринимателя способна найти практическое применение в программах учреждений образования, программах государственной поддержки развития молодежного предпринимательства России путем:

- включенности ее реализации в программу школьного и профессионального экономического образования (М.А. Лобанова, Х.А. Алижанова, Л.А. Трусова и др.);
- формирования информационных баз данных молодых людей, желающих стать предпринимателями и обладающих базовыми ППХ для их дальнейшего привлечения к реализации бизнес-проектов, вложения государственных и частных инвестиций в их предпринимательские инициативы (Власов 2011: 15);
- использования в рамках системы оценки потенциала успешности реализации бизнес-проекта субъектом предпринимательства (в т.ч. начинающим) в программах государственного субсидирования субъектов МСП (Трусова 2011, 2012).

Интересным представляется рассмотрение волонтерства как инструмента развития предпринимательских компетенций молодежи. В своем исследовании Н.Н. Масюк и Т.В. Конюхова последовательно показывают взаимосвязь личных качеств, развивающихся в рамках участия в волонтерском движении, и их влияния на рост предпринимательской активности личности. В частности, по мнению авторов, волонтерство, как и предпринимательство, позволяет: получить опыт ответственного взаимодействия в социуме; совершенствовать свои

лидерские и коммуникативные качества, включая целеустремленность, веру в собственные силы и умение убеждения; проявить креативные способности и самореализоваться (Масюк, Конюхова 2013: 59).

В настоящее время взаимодействие рынка труда и учреждений профессионального образования осуществляется преимущественно по вопросам организации учебных, производственных и преддипломных практик студентов и обеспечения трудоустройства выпускников, то есть на «заключительных» этапах профессиональной подготовки, требующих наличия уже развитых компетенций. Однако отсутствие участия субъектов предпринимательства в аудиторной подготовке студентов приводит к увеличению разрыва между теоретическими знаниями и условиями их практической реализации, что, в свою очередь, лишь усугубляет проблемы молодежной занятости и самозанятости. Поэтому практика привлечения к образовательному процессу представителей бизнеса все чаще находит свое применение в практике российских вузов.

Факультет бизнеса ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» в рамках проведения семинаров и научно-практических конференций реализует мероприятия «Приглашенный лектор» и «Гостевая неделя», а также практикует совместное с субъектами предпринимательства издание учебной и методической литературы (Мельникова 2012: 203).

Возрождения практики требует и такой инструмент взаимодействия работодателей и учебных заведений, как создание филиалов кафедр.

В сентябре 2012 года состоялось открытие филиала кафедры «Измерительно-вычислительные комплексы» факультета информационных систем и технологий ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет» на базе компании ИТЕСН.group. Основными целями данного проекта является более глубокая специализация выпускников университета. Кроме того, данная инициатива призвана повысить имидж IT-бизнеса в глазах студентов и наглядно продемонстрировать перспективы развития карьеры молодых специалистов внутри региона.

Сотрудничество университета и организаций малого и среднего бизнеса является уникальным не только для Ульяновска, но и в целом для страны. Проект стал первым в России примером частно-государственного партнерства в сфере информационных технологий, а также объединил в себе наиболее востребованные и актуальные меры взаимодействия рынка труда и учреждения профессионального образования.

В настоящее время ИТЕСН.group разработало шесть базовых учебных программ по проблемам web-программирования, дизайна и верстки сайтов, управления IT-проектами, интернет-маркетинга. Особенностью структуры указанных программ является их максимальная наполненность практическими и лабораторными занятиями — 40–60% от общего объема учебного курса. Занятия проводятся высококвалифицированными специалистами IT-бизнеса г. Ульяновска. Реализация данного проекта дает студентам возможность получения актуальных знаний и навыков и стажировки в ведущих компаниях города.

Популяризация предпринимательской деятельности среди молодежи в настоящее время является предметом федеральной государственной программы «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность», подготовленной совместно Министерством экономического развития РФ и Федеральным агентством по делам молодежи.

Программа предусматривает шесть основных направлений работы:

- популяризация предпринимательской деятельности среди молодежи (лиц от 14 до 30 лет), создание предпринимательской среды;
- массовое вовлечение молодых людей в мероприятия программы;
- отбор молодых людей, имеющих способности к занятию предпринимательской деятельностью;
- качественное обучение участников программы;
- сопровождение начинающих молодых предпринимателей — участников программы;
- обеспечение участия начинающих молодых предпринимателей в межрегиональных, общероссийских и международных мероприятиях.

Ежегодными мероприятиями Программы являются:

- 1) Всероссийский образовательный форум «Селигер» (г. Тверь).
- 2) Молодежный межрегиональный образовательный форум «Территория инициативной молодежи «Бирюса» (г. Красноярск).
- 3) Международный молодежный форум «Балтийский Артек» (г. Калининград).
- 4) Конкурс «Молодой предприниматель России» (октябрь, г. Москва).
- 5) Итоговый конгресс «Ты — предприниматель» (декабрь, г. Москва).

На основе федеральной программы разработаны и реализуются одноименные программы в регионах.

Кроме того, разработаны и запущены: информационный портал Программы Федерального агентства по делам молодежи «Ты — предприниматель» (<http://molpred.ru/>) и Федеральный портал молодого предпринимателя (<http://young.oldsmb.economy.gov.ru/>). Последний включает в себя раздел «Гид молодого предпринимателя», состоящий из разделов «Открытие бизнеса», «Ведение бизнеса», «Программы поддержки» и «Защита прав и интересов», и раздел «Школа молодого предпринимателя», содержащего образовательные материалы и интервью с успешными предпринимателями России.

Дополнительными точками роста популярности и расширения практики предпринимательства среди молодежи выступают бизнес-инкубаторы, специализирующиеся на инфраструктурной поддержке малого бизнеса.

Особого внимания заслуживает опыт формирования центров предпринимательства при высших учебных заведениях (Центр предпринимательства ГУУ «Лаборатория бизнеса», Центр предпринимательства Нижегородского филиала НИУ ВШЭ и др.). Структура предпринимательского центра, которая наиболее комплексно будет охватывать необходимые функции и обеспечивать максимальную эффективность, изложена в статье доктора экономических наук, профессора НИУ ВШЭ Э.А. Фиякселя (Фияксель 2011: 53–58):

1. Департамент студенческого предпринимательства, включающий:
 - Центр конкурсов студенческих проектов (отвечает за организацию и проведение этапов федеральных, а также внутренних конкурсов);
 - Бизнес-клуб «Предприниматель» (реализует задачи популяризации и вовлечения студентов в предпринимательство, способствует формированию единого коммуникационного пространства между новаторами, инвесторами и предпринимателями);
 - Студенческий бизнес-инкубатор (содействует дальнейшему развитию бизнес-проектов студентов, подготовке инвестиционных и лицензионных соглашений, оказывает консалтинговые и дополнительные образовательные услуги, предоставляет офисные помещения).
2. Департамент проектно-учебных лабораторий, состоящий:
 - из ПУЛ «Управление инновационными системами» (проводит прикладные и поисковые исследовательские работы в области инновационного менеджмента);

- ПУЛ «Коммерциализация инновационных проектов» (обеспечивает создание системы маркетинга и продвижения инновационных продуктов преподавателей, аспирантов и студентов вуза).
- 3. Департамент коммерциализации, включающий:
 - Отдел по работе с предприятиями и организациями (осуществляет поиск идей, имеющих высокий коммерческий потенциал, путем взаимодействия с широким кругом НИИ и НИУ, коммерческими структурами и государственными организациями, образовательными учреждениями, венчурными структурами и другими стейкхолдерами);
 - Центр консалтинга (в виде краткосрочных программ повышения квалификации, семинаров, курсов по обучению оказывает предприятиям, предпринимателям и органам государственной власти консалтинговые услуги по направлениям: управленческое консультирование, экспертиза проектов, помощь в работе с инвестором);
 - Центр трансфера технологий (фрагментирует процесс реализации инновационного проекта и обеспечивает стыковку интересов заинтересованных лиц, выраженных в параметрах проекта, при переходе от одной его стадии к другой).

Важнейшим преимуществом подобной структуры предпринимательского сообщества является аккумуляирование ключевых задач популяризации, формирования, становления и развития молодежного предпринимательства в рамках единого центра.

Таким образом, эффективное развитие современного молодежного предпринимательства предусматривает реализацию программно-целевого метода. Именно системный подход позволит субъектам федерации обеспечить вовлечение молодых людей в предпринимательское движение, отобрать наиболее талантливую молодежь и помочь ей в реализации социально и экономически значимых бизнес-проектов.

Источники

Алижанова Х.А. Экономическая подготовка как фактор социально-трудовой адаптации учащихся // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Сер.: Психол.-педагогические науки. 2013. № 1. С. 21–25.

- Богунов Л.А.* Экономическое мышление постиндустриального общества: становление и развитие // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2011. № 2. С. 7–11.
- Власов Г.Ю.* Как повысить предпринимательскую активность молодежи? / Г.Ю. Власов // Российское предпринимательство. 2011. № 10. Вып. 2. С. 11–16.
- Главатских К.В.* Экономическое воспитание молодежи в контексте современных социальных преобразований // Вестник Ижевской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. № 1. С. 74–79.
- Гурьянова А.В.* Компетентностный подход в образовании. [Электронный ресурс] // Фестиваль «Открытый урок». Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/574903/> (дата обращения: 01.04.2014).
- Компетенция: статья // Википедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Компетенция> (дата обращения: 01.04.2014).
- Лобанова М.А.* Проектный метод в формировании экономической воспитанности детей 6–10 лет // Начальная школа плюс до и после. 2011. № 4. С. 89–92.
- Масюк Н.Н., Конюхова Т.В.* Волонтерство как первый шаг студентов к предпринимательской деятельности // Российское предпринимательство. 2013. № 5. С. 54–59.
- Мельников М.С.* Образовательные технологии в развитии молодежного предпринимательства // Российское предпринимательство. 2012. № 6. С. 201–207.
- Новик Е.А.* Экономическое воспитание младших школьников // Учитель в школе. 2009. № 1. С. 47–52.
- Открытие филиала кафедры «ИВК» УлГТУ на базе ООО «ITECH.group». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ccc.ulstu.ru/index.php/2009-05-08-12-56-06/3668-lr-litechgroup-> (дата обращения: 01.04.2014).
- Подсумкова Л.А.* Разработка теоретических основ молодежного инновационного предпринимательства // Инновационная деятельность. 2013. № 1. С. 71–76.
- Спенсер Л.М., Спенсер С.М.* Компетенции на работе: модели максимальной эффективности работы: пер. с англ. М.: НРРО, 2005. 384 с.
- Стратегия-2020: Новая модель роста, новая социальная политика: итоговый доклад. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://2020strategy.ru> (дата обращения: 31.12.2013).
- Субботин В.* Что такое «компетенция»? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r0040> (дата обращения: 01.04.2014).
- Трусова Л.А.* Особенности использования методологии компетенций при оценке деятельности молодых предпринимателей // Среднее профессиональное образование. 2011. № 5. С. 10–13.
- Трусова Л.А.* Педагогический комплекс по формированию предпринимательских компетенций у школьников // Образование и общество. 2012. № 2. С. 56–62.

- Фияксель Э.А.* Центр предпринимательства как ядро предпринимательского университета // *Инновации*. 2011. № 11. С. 52–59.
- Харрисон Т.Л., Фрэйкс М.Х.* Предпринимательский инстинкт. Как эффективно использовать свой генетический потенциал в бизнесе / пер. с англ. М.: ЭКСМО, 2008. 368 с.
- Хуторской А.В.* Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm> (дата обращения: 01.04.2014).
- Шатова А.* Экономическое образование // *Дошкольное воспитание*. 2010. № 12. С. 21–25.

НОВЫЕ СТАРЫЕ СУБЪЕКТЫ, АКТОРЫ И ТЕХНОЛОГИИ ЗАЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ¹

Автор анализирует проблемы современных трудовых отношений, которые во многом могут быть решены путем обращения к разработанным ранее социальным технологиям. Главное внимание направлено на решение проблемы защитных трудовых отношений и роли профсоюзов в защите трудовых прав. По опыту наиболее активных профорганизаций выявляются предпосылки (факторы) успешности профобъединений. Рассматривается также новая структура защитных организаций (субъектов), роль трудовой инспекции (Рострудинспекции) во взаимодействии с профессиональными объединениями. Выдвигается предложение об участии трудовой инспекции в качестве основного субъекта в контроле трудовых прав наемных работников.

Ключевые слова: инноватизация, трудовые отношения, трудовые права, защитные организации, профсоюзы, факторы эффективности, Рострудинспекция.

В современных трудовых отношениях есть много проблемных вопросов, обусловленных трансформациями в экономике, производстве, сфере политики, права, культуры, требующих решения на современном уровне, с применением инноваций и в данной сфере. Одни из главных — отчуждение, бесправное положение наемных работников, особенно рабочих, с одной стороны, со стороны работодателей, собственников — силовое давление, произвол; с другой стороны, «пофигизм» (вдобавок к «люмпенизации») рабочих, их пассивность в отстаивании трудовых прав, разрозненность протестных действий, дефицит квалифицированных, «кадровых» рабочих, катастрофическое падение престижа, статуса рабочих профессий, низкий уровень оплаты труда, недостаточное пополнение или пополнение по остаточному принципу рядов рабочего класса, низкая действенность защитных организаций и т.д. Об этих проблемах приходилось уже писать, в том числе в материалах конференции в Нижнем Новгороде (Максимов 2013: в электронном виде). В решении проблем существенное значение могло бы иметь обращение к «хорошо забытому старому» (точнее — плохо, что забытому), к наработкам российской социологии труда

¹ Субъекты здесь, по пониманию автора, потенциальные (статусные), а акторы — реальные действующие лица.

в доперестроечный и перестроечный период, к предложениям, выдвигнутым уже в настоящее время, после и по результатам конференций по трудовой тематике (в Самаре, Петербурге, Н. Новгороде) (Материалы конференции... 2013), при этом не путем мелких правок Трудового кодекса, а предложений по изменению концептуальных положений. Можно вспомнить социальные технологии адаптации молодых рабочих на «Светлане» (социологи «Светланы» в содружестве с НИИ КСИ) (Тягушев 1985) системы продвижения кадров на «АвтоВАЗе» (разработки социологической лаборатории Самарского государственного университета), использование мониторинга социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области (социологи Самарского государственного университета) (Авдошина 2007: 144–156), системы аттестации, оценки деловых и личностных качеств работников (Ленгипроводхоз и др.), система внутризаводского движения кадров, учета и реализации ориентаций работников, с использованием «Социальной карточки» на Кировском заводе в Санкт-Петербурге (Максимов 1979: 88), предложения секции по труду РОС, по профсоюзной линии — вполне современные рекомендации И.Б. Олимпиаевой, проводшей основательное исследование деятельности профсоюзных организаций (Олимпиаева 2010: 150), и много других разработок. Это были бы частично новые старые нововведения.

Но, как известно, новые хозяева производства практически повсеместно, разогнав социологические службы на предприятиях, в НИИ, выбросили и их разработки, ничего не возвращают, не используют и сегодняшние предложения, строя работу с кадрами, с людьми, на своих принципах, главным из которых стал произвол (если можно его считать принципом). Существовало представление, что упомянутые разработки и принципы обращения с работниками возьмут на вооружение новые кадровые службы, создаваемые по современным образцам, во многом заимствованным, укомплектованные соответствующими специалистами, компьютерами и другой оргтехникой. Классик российской социологии труда В.И. Герчиков полагал, что вообще вся социальная деятельность предприятия должна войти в сферу управления персоналом (Герчиков 1997: 72). Но автору данного текста существенно продвинутые кадровые службы доводилось видеть только на совместных предприятиях или входящих полностью в состав ТНК. Но даже и они, подняв уровень и расширив диапазон работы с кадрами, традиционную, практиковавшуюся в российском производстве социальную деятельность выносят за стены производственной

организации, в сферу личных забот работника, социально-бытовой работы профсоюзов, говоря, что только богатые компании и для создания положительного имиджа могут позволить себе иметь, например, серьезное медицинское обслуживание на предприятиях. Можно утешаться разве что тем, что Герчиков не дожил до такой «реализации» или игнорирования его взглядов.

Видимо, в первую очередь самим социологам из числа возрождающегося сообщества профессионалов по социологии труда предстоит поднять названные разработки, адаптировать их к современным условиям и распространять посредством новых публикаций, через включение в материалы конференций (желательно с участием представителей работодателей), через включение в состав рекомендаций, эпизодически представляемых в Минтруда в качестве поправок в Трудовой кодекс. Есть хороший пример подобного характера — переиздание, с обновлением, сборника материалов по социальным проблемам труда, выпущенного ранее в Самаре, в 1999 году, по результатам конференции, деятельности НИК (научно-исследовательского комитета) по социологии труда Всероссийской социологической ассоциации (Социально-трудовые отношения... 1999) и переизданного, с названным обновлением, в 2013 году (Трудовые отношения... 2013); это переиздание стимулировано, между прочим, интересом к таким материалам со стороны предпринимателей в числе иных заинтересованных субъектов.

Среди названных и других проблем социально-трудовой сферы особое место занимает проблема защитной деятельности наемных работников, ныне осуществляемая в основном профсоюзами, и в этой части — проблема действенности профобъединений. Она давно привлекает внимание исследователей и практических работников. Ее наличие, кризис профсоюзов как защитных организаций отмечают все — и исследователи, и практики. Падение доверия к профсоюзам общеизвестно. Выражается это и в падении реального членства. Появляются высказывания и о том, что профсоюзы отжили свой век, при этом не только в России, но и на цивилизованном Западе, где умеют использовать наличествующие права. Звучат эти высказывания и среди самих наемных работников.

Проблеме эффективности профсоюзных организаций посвящены многочисленные, в том числе социологические, исследования. Выдвигались и отдельные практические рекомендации. На первых этапах перестройки в качестве одного из основных путей рассматривалась замена старых, традиционных профсоюзов новыми, альтернативными.

В период всеобщего реформирования казалось весьма вероятным, что традиционные советские профсоюзы, которые, действительно, являлись в лучшем случае полупрофсоюзами, будут вытеснены альтернативными профобъединениями, многие из которых представляли собой образцы истинных, классических защитных организаций. Но этого, увы, не произошло. Даже такие боевые новые профсоюзы, как НПГ, не сумели вытеснить традиционный ПРУП (профсоюз работников угольной промышленности), про членов которого НПГшники отзывались весьма презрительно, с использованием нецензурной лексики. Главной причиной остановки (и даже регресса) альтернативного профсоюзного движения была позиция самих работников, которым, как говорил уже упомянутый Герчиков, «такой (т.е. традиционный, формальный) профсоюз и нужен» (Герчиков 1997: 63).

Из причин такой позиции работников здесь назовем только, на наш взгляд, главные. Это зависимость перед администрацией (как представительницей работодателя) в жесткой производственной организации, отсюда страх перед ней и как закономерное следствие — позиция «не высываться», дабы избежать гонений. Традиционные профсоюзы дают возможность находиться в такой позиции, а альтернативные ставят работника в реальное противостояние с работодателем, неравноправное и нехарактерное для производственной организации с доминированием в ней исполнительской деятельности. И недаром традиционные профсоюзы при всеобщих реформенных трансформациях демонстрировали удивительную нереформируемость, «советскость» (даже главный лидер традиционной ФНПР более 20 лет остается несменяемым, при смене, например, нескольких президентов страны). Отсюда же замедление роста числа альтернативных профсоюзов.

Мы в результате нашего анализа констатировали, что система профсоюзов нуждается в коренном реформировании; но кардинальных проектов, решений нет, по крайней мере таких, которые приняты и реализованы. Социологи Самары в своем региональном мониторинге выявили взгляды, согласно которым в переговорах с администрацией по поводу колдоговора профсоюзы следует заменить специальными комиссиями, например, теми, которые ведут подготовку договора, включают в себя представителей как профсоюза, так и работодателя. Но неизвестно, были ли где-то реализованы такие предложения, во всяком случае они касались лишь части деятельности профсоюзов, не претендовали на коренную реконструкцию защитной функции. Упомянутое превосходное исследование деятельности профсоюзов

И.Б. Олимпиевой, посвященное целиком анализу специально проф-организаций (редкое исключение в настоящее время), отраженное в монографии, содержит много выводов и предложений о повышении эффективности профсоюзов, но кардинальной перестройки последних и в этом случае не произошло.

Что же делать в этой ситуации? Признать за истину, что профсоюзы действительно отжили свой век, по крайней мере в их доминирующем традиционном виде? Смириться с традиционными профсоюзами, хотя во многом и формальными, но все же выполняющими какие-то защитные функции? Или, может быть, отмерла сама необходимость защитной деятельности наемных работников?

Есть конкретные примеры результативного функционирования тех же традиционных союзов и существуют данные о факторах их деятельности. Дело, очевидно, не в природе профессиональных объединений, а в использовании (точнее — неиспользовании) ими своих ресурсов, полномочий, возможностей. Правда, само использование — это тоже проблема. Что же касается необходимости защитных действий, то о ее сохранении говорит несколько факторов. Вопрос принципиальный, стоит рассмотреть его в историческом плане, хорошим основанием в этом могут быть труды специалистов по профсоюзному движению В.И. Носача, Д.В. Лобокa, И.Б. Олимпиевой и др. (Профсоюзное движение... 1995).

Возникшие в конце XIX — начале XX века профсоюзы выполняли в качестве главной именно функцию защиты наемных работников, в первую очередь — рабочих (но не только), и в целом успешно выполняли свое назначение. Была найдена форма, адекватная тому времени, когда практически не существовало трудового законодательства, в трудовых отношениях царила стихийность на грани произвола, порождавшая многочисленные конфликты. Рабочим оставалось защиту взять на себя, силовому подходу со стороны капиталистов противопоставить силу объединения. Осуществление защиты путем сложения сил, коллективного фронта — вот суть профобъединений. Ибо в индивидуальном порядке защищаться сложно. Существовала и неявная проффункция — объединения, солидаризации наемных работников (эту функцию частично выполняли кассы взаимопомощи). Можно отметить и такую черту первых (дореволюционных) профсоюзов — центры организации (комитеты) находились вне рамок предприятий, в коих, естественно, господствовала воля, власть хозяина.

В советское время, как известно, большевики, власть, особенно революционная, не терпящая вмешательства, не только отодвинули профсоюзы от управления, предоставив им роль «приводных ремней», вершителей социально-бытовых вопросов (в пределах, отпущенных администрацией), но и, по сути дела, элиминировали защитную деятельность. Номинально защитная функция была оставлена, но классовое содержание выхолощено (в общенародном государстве, при владении собственностью всеми поголовно — от кого защищаться? от себя, что ли?). И — что весьма важно — защитная функция была заформализована, можно сказать, замумифицирована. Первичные организации находились внутри производственных организаций, по сути под контролем администрации. Это и превратило профсоюзы в формальные организации.

При переходе к рыночным, по сути к капиталистическим, отношениям традиционные профсоюзы парадоксальным образом сохранили свою советскость. Новые работодатели быстро усвоили, что лучше всего не иметь никаких объединений наемных работников, а если это не удастся, то предпочтительны союзы типа советских. За ними оставили социально-бытовую сферу, пресекли покушения на участие в управлении, хотя бы производством, к чему на этапе демократизации управления производством были «поползновения». Защитную функцию оставили заформализованной или заменяли ее патернализмом. Директора не только входили в профсоюзы, но иногда и сами создавали организации, «чтобы работать с коллективом», фактически — управлять последним в парадигме «нахождения в одной лодке» в бурном море рыночной стихии, совпадающих интересов, заботы работодателя «о каждом работнике» (парадигма патернализма хорошо подходила в этих условиях и, главное, принималась самими работниками. Об их позициях уже говорилось. Все сходилось к социальному миру, вследствие в том числе и того, что рабочие числились совладельцами предприятий).

Тем более когда прошел период «дикого капитализма», острого кризиса производства, защитная деятельность как будто бы теряла актуальность. Есть новое трудовое законодательство, прописаны права наемных работников, созданы механизмы контроля за соблюдением этих прав, работодатели цивилизовались, постоянно провозглашают — в контексте патернализма — единство интересов всех членов персонала, то же нахождение «в одной лодке», особенно в ситуации угрозы существованию предприятия, где-то еще сохранились

руководители с психологией «красных директоров», неустанно пекущиеся о каждом работнике, члене коллектива, команды, да и современные директора, образованные или нет, понимают значение «человеческого фактора», на страже соблюдения прав стоит мощный субъект — государство не «царского произвола» или сталинского тоталитаризма, а построенное по образцам западной демократии, нынешний работодатель не XIX, а XXI века, цивилизованный, — все это изначально предотвращает нарушения прав наемных работников...

Но, однако, необходимость защитной функции сохранилась. Об этом говорят профлидеры, работающие в производственных организациях и сталкивающиеся не с теоретической, а практической необходимостью. Например, по словам председателя профсоюза докеров МП Санкт-Петербурга, работодатели постоянно наступают на права наемных работников, ущемляют их всяческими способами, несмотря на наличие трудового законодательства, коллективного договора, сопротивления профсоюза (Максимов 2006: 63–71). «Работает» противоположность интересов, не снимаемая патернализмом, рабочие говорят, что «такова природа хозяина». Это проявляется на практике, при всех, казалось бы, многих цивилизационных факторах. Можно бы приводить множество примеров нарушения прав, кроме злополучных задержек заработной платы, которые коснулись большинства рабочих. К ним добавляются и случаи нарушения неписаных прав, например права на сохранение морального достоинства.

Таким образом, защитная деятельность необходима. Соответственно, нужны и организации, органы, выполняющие такую деятельность. В их числе и профсоюзы — такова наша точка зрения. Их рано списывать со счетов. Уже упоминалось, что отдельные профсоюзы и в отдельных случаях показывают высокую эффективность, в том числе традиционные организации. Тогда, когда они выполняют свои истинные функции, используют все возможности, средства, права профобъединений, хотя и урезанные, но все же значительные. Отсюда — профсоюзы надо не «закрывать», а активизировать. Можно напомнить, что знаменитой забастовкой на заводе «Форд» руководил Российский профсоюз, использующий упомянутые ресурсы. При всех изъянах профсоюзы — легитимная форма действий наемных работников; важнейшее их достоинство — сложение сил, солидаризация работников в период все большего распространения индивидуализма, установок «расчета на свои силы», на решение вопросов «в индивидуальном порядке». Федерации профсоюзов продолжают существовать

в виде все еще гигантской системы, номинально большого субъекта трудовых отношений, несмотря на свою видимую формальность. Они важны как обладающие существенными потенциальными резервами воздействия на трудовые отношения, выполнения защитной функции и в конструкции защитных организаций, о которой речь далее.

Можно бы разобрать факторы слабости профсоюзов, достаточно очевидные и известные. Но плодотворнее отметить положительные факторы, предпосылки их эффективности. Из опыта активных профсоюзов (того же завода «Форд», докеров Морского порта Санкт-Петербурга) можно вывести ряд факторов эффективности существующих профорганизаций. Ключевую роль играет фигура профсоюзного лидера. Он запускает и ведет процесс протестной деятельности, придавая ему плановность (стихийность ненадежна и неэффективна). Особенно ярко видна роль лидера в забастовках на заводе «Форд», заводах в Пикалево. Соответственно, в профдвижении центральное внимание должно бы быть сосредоточено на подборе, подготовке (обучении) корпуса лидеров (включая зарубежные стажировки). Далее, это вовлечение в действия *всего* трудового коллектива, выдвижение существенных (насуточных) требований, применение действенных, наличных методов, не демонстративных, страдательных, использование специалистов, обеспечивающих уровень «подкованности» профсоюза не меньший, чем у работодателя, обращение за солидарной поддержкой в прочие профорганизации, особенно важно — в международные, и другое (подробнее в публикации: Максимов 2006: 63–71).

Таким образом, роль профсоюзов сохраняется, по крайней мере потенциально. В то же время, учитывая, что все же успешные профсоюзы являются скорее исключением и возможности реализации улучшений объединений работников не очевидны, можно говорить о конструкции защитной деятельности с включением в нее других субъектов, акторов; здесь речь идет о включении достаточно известных, но слабо используемых органов Рострудинспекции.

В Трудовом кодексе РФ, в главе 57 «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов...», предусмотрена в качестве главного органа Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), имеющая отделения в регионах, штат инспекторов, обладающих немалыми правами (вплоть до остановки предприятия), прописанной «независимостью», подкрепленной полномочиями применять санкции за воспрепятствование деятельности «государственных инспекторов труда».

На практике инспекторы предпринимают иногда решительные шаги (меры) (например, при расследовании несчастных случаев на производстве, особенно со смертельным исходом).

Отсюда — не разумно ли мыслить существенным субъектом контроля и тем самым защиты наемных работников от нарушений их прав данную инспекцию? Средства, энергию, затрачиваемые профсоюзами на защиту, поставить на службу инспекции? Она государственная, штатная, полноправная, укомплектованная профессиональными инспекторами, разбирающимися в праве, обладающая статусом, авторитетом. По сравнению с нею профсоюзы — самодеятельная организация, держащаяся на самодеятельной активности работников, зависимых от работодателя, испытывающих перед ним упомянутые страх, боязнь «высовываться», некомпетентных в законодательстве, даже своих правах, слабо организованных. Как-то так сложилось, что главный орган «государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов...» слабо участвует в защитной деятельности. Не является ли ситуация с профсоюзной защитой просто переваливанием на самих работников контроля за соблюдением прав, который (контроль) должны гарантировать органы государства? По аналогии можно бы в принципе возложить на самих жителей населенных пунктов защиту от воров, грабителей, хулиганов, бандитов, иных правонарушителей. Почему в трудовой сфере общественные организации должны выступать как главные субъекты охраны трудового права? Не по лукавой ли позиции государства, якобы наделяющего граждан большими правами, а по сути переваливающих на них самих неадекватную ответственность? Самодеятельная защита в начале XX века была главной формой при отсутствии соответствующего законодательства, других, тем более государственных форм, да и при иной позиции государства, нередко посылавшего войска для умирения «бунтовщиков», по-сегодняшнему — наемных работников.

Таким образом, мы полагаем, что надо по-настоящему задействовать органы Рострудинспекции, возможно, даже возложить на них основную тяжесть контроля за соблюдением трудовых прав и тем самым защиту от произвола работодателя (во взаимодействии с профсоюзами осуществлять текущий контроль, разбирать конфликты, выносить санкции, наблюдать за их исполнением и т.п.), во всяком случае — подключать на определенных этапах защитной деятельности. А именно, и прежде всего, на этапе предъявления требований. Это самый ответственный момент и в то же время самый трудный для профсоюзных

организаций, когда действуют названные выше факторы, в том числе психологические. Инспекция же не зависит от работодателя, ее работникам не надо бояться гонений, они обладают правами, несравнимо более высокими, чем у профсоюзов, это их штатная работа, а не рыхлая общественная деятельность, и они, как уже отмечалось, значительно лучше подкованы в правовом плане. Неиспользование Рострудинспекций на полную мощность можно объяснить только упомянутым переваливанием на самих людей (работников) несвойственных им и адекватных для государства правоохранительных функций.

Профсоюзы при этом не утрачивают значения. Они выполняют функции солидаризации работников, являются их представителями (представительным органом), аккумулируют интересы, требования, пожелания, оформляют их в виде требований, только не сами предъявляют их работодателю, явно доминирующему в трудовых отношениях, а поручают эту функцию трудовой инспекции. Таким образом, требования предъявляет не слабое общественное объединение, а государственный орган, и в порядке не борьбы, а контроля и санкций. Профсоюзы нужны и в тех случаях, когда речь идет не о нарушении норм законов, а несогласии наемных работников с условиями труда, размерами заработной платы, характером отношений с администрацией и т.п., хотя и находящихся в правовых рамках, но опротестовываемых в форме трудового спора.

Анализ деятельности Рострудинспекции на примере петербургской организации показывает, что они просто не ориентированы на контроль рутинных нарушений трудового законодательства, при этом, особенно в части традиционных трудовых прав наемных работников, не проводят инициативные, планомерные проверки, реагируют преимущественно на отдельные случаи — несчастные случаи на производстве, главным образом со смертельным исходом. В этих случаях они проводят «разбирательства» и выносят санкции, вплоть, как отмечалось, до остановки работы предприятия. В других ситуациях (трудовых спорах, конфликтах) они либо не принимают заявления, либо не реагируют на них, ссылаясь на «малые мощности», недостаточное число инспекторов («100 инспекторов на весь Петербург»), а главным образом — на «не их поле деятельности, компетенции» (а профсоюзов, КТС, судов). Таким образом, создается впечатление, что дело, прежде всего, в ориентации самой государственной инспекции, вероятно поставленной изначально, на невмешательство в трудовые конфликты, особенно связанные с оплатой труда (инспекция полностью глуха

к нарушениям по своевременной выплате заработной платы, хотя бы и массовым, нередко — вопиющим).

Что касается «недостаточного числа инспекторов», то, в принципе, профсоюзы наряду с государством могли бы оплачивать (нанимать) частично работников Рострудинспекции, как они оплачивают привлекаемых специалистов или своих штатных функционеров.

Отсюда можно сделать вывод, что для выполнения названной нами роли органы Гострудинспекции не нуждаются в коренной реконструкции, но лишь в изменении ориентации своей деятельности. Это дело рук законодателей, а также инициативы самих инспекций ориентироваться на проблемы социально-трудовой сферы и соблюдения трудовых прав работающих. Если переформатировать их должностные обязанности и сочетать работу с деятельностью профсоюзов, результат может быть не только суммарным, но и иным качественно.

Источники

- Авдошина Н. В.* Социально-трудовая сфера как объект социологического анализа // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. Самара: Универс групп, 2007.
- Герчиков В. И.* От социального планирования — к управлению персоналом: развитие прикладной промышленной социологии в России. Новосибирск, 1997. 72 с.
- Максимов Б. И.* Труд и положение рабочих: проблемы, возможные решения // Материалы международной научной конференции «Гуманитарии в 21 веке». Нижний Новгород: Нижегородский ГУ, 2013 (<http://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-gumanitarii-v-xxi-veke>, дата обращения 20.09.2015).
- Максимов Б. И.* Как управлять перемещением кадров в объединении. Л.: Лен-издат, 1979. 88 с.
- Максимов Б. И.* Докеры открывают перспективу // Альтернативы. 2006. № 3. С. 20–25
- Олимпиева И. Б.* Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. СПб.: Центр независимых социологических исследований, 2010. 150 с.
- Профсоюзное движение Санкт-Петербурга, 1905–1995 гг.: история, современность, перспективы в борьбе за социальные права трудящихся: материалы научно-практической конференции. СПб., 1995. 172 с.

Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: материалы научной конференции. Самара, 1999. 306 с.

Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара: изд-во «Самарский университет», 2013. 264 с.

Тягушев А. Ф., Федотова А. П. Социологическая служба. Л.: Лениздат, 1985. 144 с.

ПРЕКАРИЗАЦИЯ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ РОССИИ

В первой части статьи аналитически раскрывается сущность современного феномена «прекаризации», охватывающей широкие сферы и слои трудящегося населения и оказывающей негативное воздействие на разные стороны индивидуальной жизни и общество в целом. Во второй части работы, на основании результатов авторского прикладного исследования (контент-анализа биографических интервью) лиц из низкоресурсных слоев, выявляются основные тенденции прекаризации в трудовой сфере общества и специфика прекарности труда и занятости в России.

Ключевые слова: прекаризация, труд, занятость, профессиональная интеграция, безработица, трудовые отношения, причастность, уязвимость, социальная сплоченность.

1. Причины распространения «прекаризации» в трудовой сфере общества

Еще в 1998 году П. Бурдьё указал на вездесущность прекаритета («Prekarität ist überall») (Bourdieu 1998: 96), его распространенность во всех секторах экономики и сферах общества. Р. Кастель называет динамику сферы труда последних тридцати лет «прекаризацией» и оценивает это время как обрекающее все большее число людей на самостоятельную борьбу с проблемами и неопределенное будущее (Castel 2009: 22).

Для того чтобы пояснить природу этого явления, обратимся к исследованиям *сущности и значения работы* для современного индивида и общества. В течение длительного времени в европейской культуре господствовало представление о том, что тот, кто не работает, является «плохим бедным» или «асоциальным элементом». Существовала тесная взаимосвязь между «работой и едой». На этом «моральном законе» базировалась общественная система принуждений и стигматизаций, специфическая для каждой культуры и времени. При капитализме в западных странах экономическое освобождение обрели лишь нетрудоспособные лица, в Советском Союзе долгое время неработающие материально и морально стигматизировались, поскольку труд являлся условием доступа ко всем общественным благам, правда неравномерно

распределенным. Поэтому понятным является сейчас желание людей получить любую работу, даже если она приводит их в ряды «работающих бедных», не соответствует их экономическим потребностям, личностному развитию и не может обеспечить социальной интеграции.

Большое значение для изучения сущности труда и значения занятости имеет взгляд на современное общество как на систему, в которой стирается привычная стратификация населения. Значительная трудовая мобильность населения формирует общество, для которого Р. Капель использует термин «расстыковка, разъединение» (Entkopplung) (Castel 2011). При этом речь не идет о новых общественных конфликтах между социальными группами, данное общество скорее существует в условиях, при которых часть людей исключается из системы общественного признания. Эти лица не разделяют с данным обществом своего прошлого, настоящего или будущего. В нем правит экономическая выгода, обесценивается значительная доля населения и образуется слой лиц «второго сорта», чей труд и занятость мало связаны с достиженческими мотивами и не имеют общепризнанного символического и социального веса. С. Паугам называет этот механизм сортировкой трудоспособного населения, посредством которого осуществляется ускоренная прекаризация всех тех, кто является менее квалифицированным или выглядит менее надежным и выносливым (Paugam 2009: 175).

В определениях прекарности в сфере труда существует двусмысленность. В одном случае речь идет о прекарности самого труда, в другом — о прекарном статусе занятости (непрестижные, нелегальные работы). Изучая новый феномен, С. Паугам ввел понятие «двойной прекаризации» (Paugam 2009: 176), понимая под этим взаимосвязанные процессы изменений в экономике и социальной защищенности занятости. Первая форма прекаризации является отложенным следствием логики развития индустриального производства в современных условиях, вторая — неэффективности деятельности социального государства. В первом случае трудящиеся включаются в прекарные трудовые отношения, если их трудовая деятельность не отвечает современным требованиям работодателя. Прекарность в этом случае означает, что труд плохо оплачивается и не ценится внутри предприятия. Такие работники склонны терять мотивацию к труду, у них усиливаются чувства бесполезности, собственной ненужности.

Прекарный статус занятости связан с незащищенностью самой занятости и профессионального будущего работника. Если непрестижные и нелегальные сегменты занятости и включенные в них группы

трудящихся (так называемые «группы риска» — молодежь, мигранты, пожилые работники, женщины) в социальных науках неплохо изучены (Сизова 2013: 193–199), то иная плоскость precariousности занятости в настоящее время активно дискутируется, например, в рамках разработки новых стандартов «хорошей работы» (The Decent Work 2008). Большинство из них связано с желанием приспособить критерии к характеристикам наемного труда XX века в области оплаты труда и социальной защиты трудящихся (Dörge 2001: 8). После Второй мировой войны решение трудовых конфликтов было достигнуто в рамках компромисса, при котором ожидание и интересы предприятий в отношении производительности труда и конкурентоспособности предприятий были соотнесены с интересами и ожиданиями в отношении объема, качества и оплаты труда подавляющей массы наемных работников. Или, как выражается Р. Кастель, была воздвигнута социальная сеть (социальное государство), защищавшая большинство населения западных капиталистических стран от важнейших социальных рисков (Castel 2011: 30). Преодоление социальной незащищенности трудящихся было длительной и конфликтной историей, которая заняла целое столетие. В конце концов возникла структура коллективной защиты, включающая трудовое право и гарантии занятости. Она положила начало развитию идеального представления о труде и занятости в индустриальной экономике, включающей такие жизненно важные критерии, как оплата труда не ниже действительного прожиточного минимума, покрытие времени безработицы и вынужденного отсутствия на работе из средств страховых фондов, стабильный и длительный наем, мотивирующие надбавки и преференции работникам со стороны предприятия.

Для многих на Западе индустриальные отношения занятости, в том числе молодых поколений, продолжают оставаться эталонной нормой (Raugam 2009: 177). Такая занятость, связанная с отчислениями налогов и страховых взносов, во многом продолжает оставаться основой поддержания социального государства. Даже сейчас институты социального обеспечения, а также работодатели не заинтересованы, чтобы занятость полностью приобрела precariousные формы. Если для некоторых отраслей хозяйства, основанных на занятости легко заменяемых работников (например, в системе быстрого питания, торговых сетях, части строительного бизнеса), такое преобразование не исключается, то в высокотехнологичных и наукоемких сферах отказ от хорошего образования и высокой квалификации работников едва ли

возможен. Но сегментация рабочей силы теперь связывается с проблемой неустойчивости и нестабильностью границ между центром и периферией. Кроме того, устойчиво увеличивается группа трудящихся, прямо заинтересованных в переустройстве труда и системы занятости, поскольку они желают освободиться от ограничений и принуждений коллективной организации труда с ее бюрократическими, правовыми и государственными институтами. Такие работники готовы к риску, не боятся вызовов современной экономики, более того они являются неременным условием их профессионального успеха. На них ориентируется повсеместно утверждающаяся неолиберальная идеология и постиндустриальный менеджмент. Однако большинство не готово к подобной жизни. У них может не хватать ресурсов, например отсутствует необходимое образование, недостаточно средств, в целом диспозиции не позволяют эффективно справляться с требованиями растущей флексибилизации и прекаризации труда и занятости. Новая конъюнктура обесценивает их, часть приводит в состояние безработицы, других — в проблематичную занятость, которая не гарантирует минимум социально-экономической свободы.

Возвращение незащищенности и зависимости трудящихся приводит к развитию новых дискуссий на тему разработки прогрессивного варианта критериев «хорошей работы», который ориентируется на решение проблем в области интенсификации, организации труда, ответственности государства и предприятий (Profile prekärer Arbeit 2014: 15–21). Одновременно множество прикладных исследований в этой области акцентируют длительное по времени и необратимое по природе качественное преобразование труда и занятости населения (Jürgens 2011: 379–385). Это происходит из-за изменений условий игры рыночных сил, которым подвергаются не столько даже работники, сколько сами предприятия. С. Паугам, ссылаясь на данные проведенных исследований, заявляет, что причина заключается в диверсификации форм предприятий, в которых осуществляется профессиональная интеграция работников (Paugam 2009: 178–179). Характеризуя отношение к труду и занятости, французский социолог обращается к определению идеального типа профессиональной интеграции. Таким типом он считает профессиональную интеграцию, образующую двойную защиту — материальное и символическое признание работы. Он называет ее «защищенной интеграцией» и выделяет три отклоняющиеся формы.

Первая форма называется им «незащищенной интеграцией», при которой на базовом уровне существует удовлетворенность работой,

но в сочетании с нестабильной занятостью. Причинами ограниченности этой интеграции являются изменение форм контрактных отношений (например, срочные трудовые договоры), а также неизвестное будущее в условиях нестабильности экономики самих предприятий. Основным итогом такой интеграции является перманентный страх потери места работы и неизвестное будущее.

Вторую форму в авторском переводе можно обозначить как «удрученная профессиональная интеграция». Для данной формы характерна неудовлетворенность работой в стабильных трудовых отношениях. Такая интеграция представляется вполне классическим вариантом профессиональной занятости. Трудовая деятельность не приносит работникам радости по разным причинам, например, из-за плохих отношений с коллегами или руководством, чрезмерных (по мнению работников) нагрузок в неудовлетворительных или опасных условиях труда, по причине неинтересного труда в оценках работников. В этом случае профессиональная интеграция заключается не в труде и в выполняемых рабочих обязанностях, а в гарантиях занятости. Работники могут надеяться, что на их рабочем месте ситуация когда-то изменится в лучшую сторону.

Самой проблемной (патологической) формой профессиональной интеграции является «дисквалифицирующая интеграция»: когда недовольство работой сопровождается нестабильной занятостью. Собственно ее С. Паугам называет «кризисом интеграции» (Paugam 2009: 179). Такое положение работников имеет множество причин. Например, проблематичные трудовые отношения внутри предприятия. При этом со стороны трудящихся выраженным оказывается полное подчинение в трудовом процессе, а также идентификация работника с группой, чье положение шатко или обречено на провал. Ситуация сравнима с состоянием безработных, которые потеряли работу и сомневаются, что смогут найти новую. Интеграция называется дисквалифицирующей потому, что с этого момента начинает развиваться процесс нарастания проблем. Интеграция предоставляет только самые элементарные гарантии и одновременно дискриминирует в важных вещах, имеющих неотделимый от работы смысл: достоинство человека, необходимые материальные средства, социальную защищенность и стабильность. Такая интеграция в профессиональной жизни ведет к апатии и способна ослабить причастность работника к социальной системе общества.

Причастность связана также с включением в трудовые отношения темы «жизни». В настоящее время подобный взгляд на труд и занятость

является значимым для обоих полов. Для женщин крайне важно преодолеть длительную дискриминацию на рынке труда и в трудовых отношениях, для молодых поколений мужчин акцентируется участие в семейной и домашней сфере (Сизова 2012: 86–103). Горячей проблемой является указание на износ трудовых ресурсов вследствие повышения требований на рабочем месте, о чем свидетельствуют не только научные публикации, но и доклады медицинских страховых фондов, в которых акцентируется проблема нехватки средств на покрытие лечения все увеличивающегося числа людей трудоспособного возраста (Jürgens 2011: 381). Используемые инструменты управления персоналом, направленные на повышение эффективности деятельности компаний, зачастую действуют в обратную сторону. Работники стигматизируются (например, «не выполнивший норму», «не набравший баллов», «не соответствующий должности» и т.д.), болезненно реагируют или впадают в «презентизм» (субъективно-идеалистическое представление о собственных возможностях). Многие ходят на работу больными, опасаясь за свое рабочее место или несделанные задания. В результате в западных обществах и в критериях «хорошей работы» вновь нарастает потребность вернуться к оценке «гуманности трудовой жизни» населения. Эти и другие проблемы показывают, что работа и жизнь в настоящее время тесно переплетаются и производят конвергентные эффекты.

С одной стороны, все три указанные формы профессиональной интеграции способны специфическим образом обуславливать положение индивида в частной жизни и в обществе. Эталонная защищенная интеграция предполагает участие в коллективной жизни предприятия, важным при этом является вступление в профсоюз. Такие трудящиеся имеют лучшие отношения с членами своей семьи, они сильнее других интересуются политикой и чаще придерживаются консервативных взглядов. Положение тех, которые имеют опыт незащищенной профессиональной интеграции, связано с фрустрациями, вытекающими из конфликта целей и возможностей их осуществить на основании неустойчивой занятости. Человек в этом случае дистанцируется от коллективных действий, он сконцентрирован на поиске индивидуальных решений по стабилизации своей жизни. Постоянная конфронтация с незащищенностью и нестабильностью в профессиональной сфере может одновременно поставить под удар и выполнение роли родителя (особенно в этом отношении указываются женщины, тогда как мужчины, наоборот, начинают больше интересоваться семьей и домашними делами). Политические взгляды таких работников скорее левого толка,

но чаще развивается апатия, в том числе и по отношению к участию в любых событиях общественной жизни. Работники, получившие прививку «удрученной профессиональной интеграции», не отказываются от коллективных действий, правда их требования чаще посвящены повышению зарплаты. Во Франции часть исследованных работников этой формы интеграции являются активными участниками забастовок и членами Коммунистической партии (Paugam 2009: 183–188). Стабильная занятость создает для выражения недовольства дополнительные благоприятные условия, хотя в условиях принятия новых методов менеджмента в западных странах, процесс самоорганизации трудящихся больше не растет, поэтому часто недовольство выражается в индивидуальном порядке. По политическим взглядам такие лица часто являются сторонниками левых, могут выступать за радикальные потрясения общества, но не присоединяются к политическим партиям. Трудящиеся, включенные в дисквалифицирующую интеграцию, аккумулируют двойные недостатки в результате отношения к труду и занятости. Они дистанцируются от коллективных действий, но ожидают поддержки со стороны профсоюзов, при этом практически никогда не обращаются к ним за помощью. Работники ощущают такое сильное разочарование, что стараются отделить себя от внешнего мира. Такое положение усиливает риск оказаться ненужным в семье, в родительно-детских отношениях, в кругу друзей. Сильные левые ориентации и выраженное желание радикальных перемен не сопровождается активной позицией, они остаются лишь плодом воображения. Их деполитизированный радикализм выражает горечь и безвластие.

С другой стороны, неблагоприятные течения в образе жизни негативно воздействуют на выполнение трудовых обязанностей и в целом на занятость людей. Это происходит вследствие модификации институализированных жизненных циклов. Целая жизнь все чаще рассматривается как индивидуальный проект, регулируемый частным образом. Учеба, работа, семья, регенеративные потребности не следуют в общепринятом порядке, между ними ставится знак равенства: когда и что реализует человек, зависит от него самого и его возможностей/ресурсов/капиталов. Чем динамичнее жизнь, тем больше неопределенности в планах и действиях и тем сложнее организовать трудовую жизнь. Если образ жизни сводится к чистой борьбе за существование, люди лишаются способности действовать (воспринимать себя в качестве дееспособной фигуры) (Bourdieu 1998: 96), лишаются навыков самодостаточности. В условиях организационных изменений

и трудностей рынка труда следствием спонтанности трудовой жизни становятся резигнативные (отрешенность, покорность) и фаталистические действия. Прекаризация занятости в этом случае означает, что зашатались стабилизирующие основы в образе жизни людей, и это отразилось на трудовой карьере (например, безработица, временная занятость, поспешная занятость и пр.). Чем ниже у человека экономический, социальный и культурный капитал, тем уже у него диапазон возможностей действий, и так небезграничных. Незначительные шансы осуществления активной деятельности приводят к нарастанию негативной самоидентификации и истощению в стремлении соответствовать усвоенному идеалу трудового пути. Растущая социальная поляризация в обществе в том числе может и означать, что широкие массы вовлечены в стагнирующее положение, другие скатываются в кризисное состояние, из которого не находят выхода.

Тем самым прекаризация трудовых отношений вытекает из самой сути общественных процессов (углубления расслоения, социально-политической неопределенности в обществе). Обратными эффектами являются отсрочки в создании семьи, рождении детей, неопределенность планов по поддержанию дружбы, восстановлению здоровья, проведению досуга. Поскольку внерабочая активность человека составляет весомую часть качества жизни, то забота о работе, недостаточные трудовые доходы могут приводить к конфликтам и осложнять семейные отношения.

Интересные сведения публикуют в Германии, в которых указывается, что существует целая группа людей, для которых голод в конце месяца становится неприятной реальностью (Jürgens 2011: 383). Таким образом, множественные проблемы в индивидуальной и общественной жизни могут стать причиной прекаризации в трудовой сфере, а они, в свою очередь, способны негативно отразиться на образе и качестве жизни населения. С. Паугам в известной работе «Элементарные формы бедности» (Paugam 2008) называет три современные формы бедности. Первая, «интегрированная бедность», характерна для невысоко развитых стран, вроде Португалии или Южной Италии. В этих странах бедность большей части населения не является чем-то чрезвычайным, а скорее привычным и повседневным явлением. Бедные здесь включены в теневое хозяйство или существуют за счет семьи. Полной противоположностью является «маргинальная бедность», существующая в высокоразвитых странах (например, Скандинавии). Бедные формируют небольшую стигматизированную группу,

ее существование не признается в качестве проблемы, это некий исключительный случай. Третьей формой бедности французский социолог называет «дисквалифицированную бедность». Она распространяется вследствие современных общественных изменений и характерна, прежде всего, для постиндустриальных стран. В отличие от унаследованной бедности, она может затронуть любого члена общества. Как раз последнюю форму бедности связывают с образованием прекариата, то есть группы трудящихся с очень низкими доходами и нестабильной занятостью или безработных трудоспособных членов общества, чье будущее является весьма туманным. Как пишет автор, положения прекария склонно ухудшаться, если он проживает в закрытом (атомизированном) пространстве или на заброшенной территории.

В современной научной литературе раскрывается еще ряд причин распространения прекаритета, как правило связанных с новой системой организации труда и занятости населения. Их формирование является не только следствием нарастающей гибкости экономики и глобализации (то есть постиндустриальных тенденций), но и общественных процессов деколлективизации и реиндивидуализации.

Р. Кастель в последней книге «Кризис труда» (Castel 2011) считает их ответственными за разрушение индустриальной организации труда и социальной системы общества. Прежде всего, современное развитие дестабилизировало организационные формы социального государства, образующие механизмы социальной защиты трудящихся в индустриальном обществе. Возникшая в XX столетии система коллективной защиты (трудовое право, система социального страхования, само социальное государство, упорядочившее эти структуры) играла роль «подушки безопасности» в случае наступления социальных рисков, обеспечивала экономическую и социальную независимость трудящихся. Новые процессы приводят к изменениям на многих уровнях. В области коллективных и иерархических структур требуется подача работника как личности. В крайних случаях трудовой коллектив вообще исчезает, что характерно для продвинутых форм труда (сетевая работа, проектная деятельность) и для маргинальной занятости в сфере аутсорсинга (создание субфирм по временному найму работников в сфере индустриальной занятости).

С. Паугам связывает с этим контекстом нарастающую в последние три десятилетия тенденцию по интенсификации труда (Paugam 2009: 183–188). Трудовой ритм и производство все больше зависят от заказов, поступающих с рынка. Поэтому растет контроль над качеством

продукции в условиях жесткой конкуренции, и современный работник постоянно подвергается внешнему контролю. Для того чтобы выполнить трудовые задания и создать продукцию, ориентированную на современный рынок, работники должны быть гибкими, эффективными и универсальными. В связи с этим происходит радикальное обновление техники, методов и организации труда. Так, сокращение времени производства диктует скорость и время работы. Это требует от работников постоянного приспособления, занятости на определенное время, от чего она резко деградирует.

Для характеристики трудовой деятельности и ее связи с современными потребностями С. Паугам использует трехчастную классификацию трудящихся. Во-первых, существует тип работника, который нацелен на достижения, получение результата труда («мастер», *Homo faber*). Следующим типом является «экономический человек» (*Homo economicus*), целью труда которого является, прежде всего, извлечение дохода. Оба типа по времени в большей степени востребованы в индустриальной экономике XX века, поскольку труду чаще был присущ инструментальный характер, а сами работники в массе еще не обладали высокой квалификацией. Наконец, третьим типом работника является «человек социологический», для которого наиболее значимым является признание его труда другими. Для нынешней экономики этот тип трудящихся наиболее желателен, поскольку для такой удовлетворенности трудом созданы наилучшие условия. В работе приветствуется инициатива, в процессе труда присутствует высокая степень свободы, трудящийся почти без ограничений может применять свои способности для создания индивидуального и коллективного блага. Недостатком является увеличение расхода времени, затрачиваемого на работу, а также проблемы с трудоустройством для менее конкурентоспособных работников. В западных исследованиях последнего времени постоянно отмечается растущее среди трудящихся недовольство завышением требований, перманентной постановкой новых задач, нехваткой времени на выполнение трудовых обязанностей, боязнью ошибок в трудовом процессе и возможных санкций (например, понижение в должности). Все это приводит к росту профессиональных стрессов, фрустрации, психических заболеваний. У работников появляются сомнения относительно востребованности приобретенной квалификации, нередко противоречия между продвижением автономности трудящихся и существующими ограничениями в этой сфере. Так, в социальной работе требуется от работников

высокая степень личной включенности в процесс помощи, эмпатия. С другой стороны, эта деятельность формально стандартизирована, жестко контролируется и осуществляется в условиях экстремально низких ресурсов, которыми владеет персонал.

Современные трудящиеся мало удовлетворены оплатой своего труда. Далеко не в каждом предприятии растущая ответственность за труд признается и оценивается адекватно. Еще реже обращают внимание на плохие условия труда, которые также не компенсируются в заработной плате. С. Паугам отмечает, что во Франции многие работники, которые достигли пика своей профессиональной карьеры, много лет не получали прибавки к зарплате, а часть из них — с момента приема на работу (Paugam 2009: 191). Это означает, что длительная принадлежность к одному предприятию перестала быть условием для увеличения зарплаты, то есть работодатели не ценят больше опыт своих сотрудников и не предлагают им перспектив для карьерного роста. В этих условиях наиболее востребованной стратегией работников является, с одной стороны, достижение собственных целей, вместо осуществления деятельности, подлежащей оплате, а с другой стороны — признание своих заслуг другими, особенно руководством. Те, кто придерживается указанного поведения, быстрее и легче достигают признания, а соответственно, и высокого статуса как внутри организации, так и в мире труда. Поскольку в постиндустриальной экономике оцениваются не коллективные, а индивидуальные действия каждого работника, то почти неизбежно поощряются немногие и дисквалифицируются остальные сотрудники, менее ловкие или в меньшей степени соответствующие ожиданиям. С. Паугам указывает, что традиционные социальные отношения, выраженные противопоставлением «работодатель — коллектив», все еще используются в некоторых индустриальных отраслях хозяйства, однако все чаще встречается индивидуализация отношений. В этих условиях для любого работника возрастает риск в случае проблем оказаться в ситуации невозможности защитить свои интересы.

Наконец, как указывает У. Бек (Бек 2000), причиной прекаризации является профессиональная биография, которая становится заботой самого работника. Современная профессиональная карьера характеризуется как внешняя по отношению к предприятию, что приводит к нарастанию нестабильности, дисконтинуальности, в отличие от прошлого времени, когда она формировалась внутри предприятия (Сизова 2013: 194–213).

2. Феномен «прекаризации» в сфере труда и занятости и ее последствия

Группа, названная прекариями, в большей степени структурируется в развитом обществе не вокруг работы, а посредством зон причастности. Три такие зоны, согласно Р. Кастелю (Кастель 2009: 462), описывают степень плотности социальных отношений или, в случае прекаризации, плотность профессиональных отношений (интеграции трудящихся). Их негарантированность выступает условием для «гибкой эксплуатации» и отчуждения или, согласно современному толкованию, вызывает прекаризацию труда и занятости (Bourdieu 1998). На нижнем уровне в таком зонировании располагаются длительно безработные лица. Для этой социально и культурно гетерогенной группы главной задачей является стабильная интеграция в трудовые отношения. Выше их стоит гомогенная группа собственно прекариев, чья занятость в течение длительного отрезка времени характеризуется как низкооплачиваемая, малопривлекательная и нестабильная. Их положение в большей степени зависит от социокультурных индивидуальных особенностей (возраст, пол, национальность, статус мигранта и т.д.), чем от типа занятости (например, нестандартной). На третьем уровне сосредоточена группа прекариев, сформированная из трудящихся, формально имеющих стабильную работу. Их положение обусловлено страхом потери рабочего места, что одновременно означает утрату статуса представителя среднего класса.

В исследованиях прекаризации сферы труда важным является вопрос о ее связи с атипичными формами труда и занятости. К. Дёрре выдвинул предположение о том, что происходит заметное смещение в трудовой интеграции населения через развитие новых форм труда и занятости (Dörre 2009: 9). Он выделяет два варианта интеграции населения через труд и занятость. Во-первых, по-прежнему важным для подавляющего числа людей является включение в типичные формы наемного труда с бессрочным контрактом и хорошей зарплатой (конвенциональная или защищенная интеграция). Но одновременно в процессе модернизации экономики и общества, реструктуризации наемного труда и выделения новых (гибких) форм занятости и трудовой деятельности возникает форма неконвенциональной трудовой интеграции. Вместо стабильного рабочего места и нормативных принципов назначения оплаты труда она предполагает высокую степень идентификации с содержанием труда, значительной интеграцией

в профессиональные и социальные сети на рабочем месте. К. Дёрре заключает, что сосуществование обоих вариантов интеграции означает конец неоспоримой гегемонии защищенного наемного труда в мире.

Таким образом, если связывать прекаризацию с нестандартными формами труда и занятости, то на фоне «проигравших» трудящихся, чья интеграция посредством работы характеризуется как негативная или затруднительная, выделяется группа, названная К. Дёрре «самоменеджерами». Они компенсируют издержки, связанные с включенностью в прекарную занятость, извлекаемыми материальными и культурными ресурсами. Для данной группы «выигрыш» прямо образуется за счет использования свободы в принятии решений относительно трудовой деятельности и ее организации. Если появляются проблемы, то они связаны не с условиями функционирования рынка и институциональными практиками трудовых отношений, а коренятся в самой структуре личности. Правда, отмечается, что иногда их стремление полностью управлять и нести личную ответственность за принимаемые в сфере труда решения принимает патологические формы (презентизм, трудоголизм, психические проблемы).

В целом устанавливается, что нестандартные (или атипичные) формы труда в настоящее время в большей степени связаны с развитием прекарности самого труда, а не статуса выполняемой работы. Так, одной из существенных проблем является выполнение так называемой неоплачиваемой реляционной работы — действий, связанных с обеспечением главной деятельности (например, забота о сетевых связях, контактах с клиентами, активность в рекламной области и др.). Подобная деятельность захватывает все больше личного времени и пространства и, как считает А. Горц, приводит к господству труда (Горц 2007).

Особый вид в гибких формах труда образует так называемый «темпоральный прекаритет». К. Дёрре приводит пример научной деятельности с отложенными привилегиями, которых большинство занятых либо не получают вовсе, либо только очень поздно (в конце научной карьеры). В текущий же момент труда работники оценивают свою ситуацию как неудовлетворительную, например, с материальной точки зрения. Часто поэтому работники научного труда осуществляют параллельную деятельность (например, в бизнесе), еще более сокращая свои возможности в области обретения желаемого статуса, дохода и занятости.

Наиболее негативным аспектом прекарности в труде и занятости является длительная дискриминация, при которой изначально прекарным является статус самой работы, которой становится в новых

условиях все больше. Лица, длительно включенные в подобные трудовые отношения, обременены материальными проблемами, испытывают дефицит признания и принадлежности к социальным связям, в чем они особо остро нуждаются для решения повседневных задач (Sizova 2011). При такой занятости, считает К. Дёрре, речь идет не только о жизненной незащищенности, а, прежде всего, о том, что при помощи работы между людьми возводится социальная дистанция, в результате которой «зоны общественной уязвимости/поражения» растагиваются на сферу труда и занятости (Dörre 2009: 15).

Однако не только отдельные лица, но и целые группы подвергаются прекаризации. Р. Кастель, прежде всего, к ним относит индустриальный рабочий класс, который в условиях углубления трансформации экономики не имеет будущего (Castel 2009: 32). Как правило, в современных зарубежных исследованиях он характеризуется абсолютно широко, по сравнению с классическими представлениями (которые, правда, в позднее индустриальное время уже не отображали социальную реальность). К рабочим причисляются все те, кто имеет низкую квалификацию и уровень образования, может быть занят на легко заменяемых рабочих местах, в том числе и в секторе услуг. Коллективная судьба этой широкой группы в высокой степени неопределенна, что в случае обострения проблем может привести к обратным реакциям с их стороны, также имеющим коллективное происхождение. Среди них возможны ресентименты (озлобление против воображаемого врага) в «простых кругах», выраженные, например, в действиях расистского или ксенофобского содержания против доступных групп населения (например, мигрантов).

П. Бурдьё указал на основные последствия, которые образует прекаризация труда и занятости для индивидов и общества. У тех, кто столкнулся с проблемами в мире труда сегодня, значительно сокращаются возможности по планированию будущего и на длительное время устанавливается субъективное восприятие социальной незащищенности (Bourdieu 1998: 100). В неразвитых странах, страдающих от низкооплачиваемой занятости и перманентно живущих под страхом безработицы в условиях отсутствия компетентной системы социальной защиты трудящихся, возникает новая «коллективная ментальность», являющаяся знаком современной эпохи и создающая основания для деморализации и демобилизации населения. Мобилизация, понимаемая П. Бурдьё как способность реализовать рациональные действия в экономике и в политике, возможна только в условиях, когда имеются

предпосылки для планирования будущего, когда люди обладают минимумом власти уже сегодня. Современных прекариев он называет «субпролетариями», которые не имеют даже минимума уверенности и защищенности в жизни, что, в свою очередь, является предпосылкой для надежд на изменение к лучшей жизни в будущем (или для построения рационального жизненного плана) (Bourdieu 2000: 109).

Подобное положение занятых П. Бурдьё описал на примере алжирского общества, в котором существует намного меньше возможностей для долгосрочного планирования жизни. В работе «Встречный огонь» П. Бурдьё указывает, что «в отличие от субпролетария, пролетарий обладает минимумом уверенности и гарантированности в настоящем; и это основная предпосылка к тому, что он вообще приходит к идее преобразования настоящего в будущее, на которое он возлагает надежду. Но, между прочим, он является всегда и тем, кому есть еще, что защищать и терять — свое изнуряющее и низкооплачиваемое рабочее место, и многие его черты поведения, описываемые иногда как слишком осторожные и консервативные, проистекают из этого страха свалиться вниз, снова скатиться в ряды субпролетариата» (Bourdieu 1998). Субпролетарии — это те, которые исповедуют крестьянскую мораль традиционного времени. Для них работа — это поддержание чувства собственного достоинства, они заняты в деятельности, которая не приносит им дохода, покрывающего жизненное существование (Bourdieu 2000: 75). В таких условиях они способны поддерживать только свое прошлое, тем самым отличаясь от пролетариев марксистского толка.

Поскольку работа становится редким благом, и ее необходимо сохранить любой ценой, несмотря на угрозу увольнения, то следствием становится «война всех против всех». В результате сокращаются ценности солидарности и человечности. Такую обстановку диктует не столько экономическая реальность, сколько она является продуктом политической воли. Например, фактом являются осмысленные действия работодателей (методы современного менеджмента), направленные на нагнетание обстановки нестабильности внутри предприятия, что приносит несомненный успех в деле по снижению издержек на труд. Подобного результата можно добиться и при помощи перманентных реструктуризаций предприятий или целых отраслей хозяйства, особенно тех, в которых слабы или отсутствуют рабочие организации. К. Дёрре к ним относит весь сектор «нематериального труда» (НКО, СМИ, культуру, образование и др.), а также весь малый и средний биз-

нес, или сектор услуг в целом, но считает при этом, что ожидаемые волнения в национальных системах организации труда, коллективных тарифных системах, институтах соучастия работников в управлении предприятием характерны только для современных высокоразвитых стран, что является главным социальным вопросом (антагонизмом) XXI века (Dörre 2009: 8, 19).

Таким образом, формирование прекариата является новой формой господства, основанной на психологии незащищенности и уязвимости массы подчиненных работников или тех, кто должен включиться в трудовые отношения, подталкивающих их к принятию новых форм эксплуатации. П. Бурдьё постоянно сравнивает современный итог в развитии занятости с эпохой дикого капитализма в начале процесса индустриализации и указывает на распространение особо опасных механизмов разрушения способностей трудящихся к противодействию, которые одновременно стимулируют всеобщее подчинение и послушание. Особенно явно нарастают конфликты между группой тех, кто не работает или занимает самые уязвимые позиции в мире труда и теми, кто достиг лучшего положения. К. Дёрре, характеризуя это направление в последствиях прекаризации, обозначает его в качестве «постдемократической тенденции» (Dörre 2009: 17), при которой все силы уходят на борьбу с ежедневными заботами об обеспечении жизни, вместо того, чтобы использовать энергию на политическую, общественную или профсоюзную работу.

Однако К. Дёрре не считает, что дискриминируемая прекарность в форме образования группы субпролетариев, является следствием социального упадка и прогрессирующей дезинтеграции. Используя тезис о «парадоксе интеграции — дезинтеграции», он указывает на способность людей к постоянному развитию стратегии выживания: «Даже простое знание о том, что можно оказаться в таком положении, приводит к перманентной самоактивизации» (Dörre 2009: 16). Это происходит не часто на уровне первичной (главной) зоны труда и занятости. Основываясь на западном опыте, он приводит в пример молодежь, которая использует прекарный труд как трамплин для развития стабильной трудовой биографии, а также пожилых лиц, которые прагматично оценивают свои шансы и хватаются за любую работу, только чтобы избежать безработицы. Кроме того, женщины, включенные в сферу предоставления дешевых услуг, рассматривают свою трудовую деятельность часто как подработку или отвлечение от главной, домашней занятости. Сюда же К. Дёрре относит безработных, занятых в теневой

экономике и рассчитывающих в трудных жизненных ситуациях на помощь семьи, родственников и друзей. Таким образом, формируется зона вторичной интеграции в мир труда, которая частично является уже традиционной, а частично создается вновь.

Напротив, С. Паугам, создатель Евробарометра в области исследования труда и занятости, на основании данных 2001 года (Paugam 2009: 190) устанавливает, что способность к интеграции во многом зависит от типа занятости населения, который обеспечивается уровнем и объемом социальной поддержки в каждой конкретной модели социального государства. Такие условия занятости, как регулирование на рынке труда, возможности повышения квалификации, оплата труда, рабочее время, социальная защита, оказывают сильное влияние на способность к самореализации в труде населения. Характер самореализации зависит от типа трудящегося человека. Для «мастера» она будет означать возможность и желание применить собственные знания и способности для создания общественно полезных благ, достижение новых высот, самоуправление порученной работой, интересный труд. Для «экономического человека» самореализация будет означать удовлетворение оплатой труда и гордость ею, готовность работать в организации, заинтересованной в своих сотрудниках, желание сделать сверх порученного дела, чтобы послужить успеху своей фирмы. Для «социологического человека» в случае удовлетворительных условий занятости возможно достижение хороших отношений с коллегами и руководством предприятия. В ходе сравнения европейских стран, являющихся прототипом разных моделей социального государства, было выявлено, что худшие условия занятости существуют в «либеральном» государстве, в государствах «рейнского капитализма», в рудиментарных странах. Соответственно, в этих государствах и отмечаются большие проблемы в профессиональной и социальной интеграции трудящихся. Наоборот, в открытых, высокотехнологичных экономиках скандинавских стран у людей намного лучшее отношение к работе, существует более высокая степень удовлетворенности трудом, в этих странах намного меньшим является риск развития «дисквалифицированной интеграции». Таким образом, не проблемы экономики или ее фундаментальные трансформации, а система социально-политической поддержки труда и занятости играет решающую роль в поддержании высокого качества трудовой интеграции и в профилактике «болезни прекарности» труда и занятости в XXI веке.

3. Результаты исследования профессиональной интеграции трудоспособных в Нижнем Новгороде

Введение

А.В. Шевчук говорит о современной (постиндустриальной) занятости как о той, которая доступна не для всех (Шевчук 2005:11). Работа и занятость в России проявляют себя в широком экономическом, политическом и социокультурном контекстах. Работа в постперестроечный период (в отличие от предыдущего времени) не сильно обуславливает статус, доход и образ жизни человека. К тому же сегодня практически отсутствует такая «современная» функция труда, как определение объема и возможности реализации гражданских прав. Наоборот, статус и объем прав являются средствами масштабной перегруппировки и перераспределения знаковой работы. Те, кто обладает низкими ресурсами, остаются на задворках этой борьбы за достойную занятость (Шевчук 2005: 14). Таким образом, в прекарную занятость, то есть ту, которая характеризуется низким формальным статусом, вовлекаются, прежде всего, низкоресурсные группы населения, притом что в первую очередь для них работа продолжает оставаться основным источником обеспечения жизнедеятельности, самореализации и условием воспроизводства новых поколений. Разбалансированная система труда и занятости в России ныне имеет множество проявлений «прекарности». Прежде всего, реализуемая экономически нестабильная занятость и уязвимость трудящегося в жизни являются двумя основными характеристиками для групп, называемых прекариатом (Голенкова, Голиусова 2013:6). Кроме того, отсутствие общих нормативных представлений о ценности и современной культуре труда, неопределенные и поверхностные вмешательства государства в систему разделения общественного труда (например, неудачная в целом апробация пилотных проектов по созданию патронатных семей в России), в трудовые отношения на рынке труда приводят к стигматизированному восприятию и дискриминации занятости во многих общественно релевантных сферах: в НКО, материнском труде, контрактной службе в армии, на производстве и т.д. Прекаризация трудящихся в России, в отличие от развитых стран, не рассматривается как старт в социально защищенную занятость, она объединяет тех, кто оказался неспособным интегрироваться в новых условиях.

Методы исследования

В сентябре—декабре 2013 года состоялось социологическое исследование на тему «Проблемы трудовой интеграции трудоспособных граждан в г. Нижний Новгород». В ходе исследования было проведено 35 глубинных биографических интервью с трудоспособными лицами, методически причисленными к низкоресурсным группам, за исключением начинающих трудовую деятельность. Общее время интервью составило 70 часов. Выбор респондентов проводился целевым образом, решение о приглашении к интервью принимал интервьюер (студент) на основании заранее составленного задания, учитывающего пол, возраст, социальный и семейный статус, место проживания, образование, квалификацию, трудовой опыт и опыт безработицы, некоторые другие индикаторы. В итоге респондентами выступили мужчины и женщины в возрасте от 20 до 60 лет, проживающие в Нижнем Новгороде и области и характеризующиеся низкими ресурсами в указанных областях (за исключением образования, социального статуса и семейного положения). Интервью проводилось по заранее составленному модульному варианту гайда. Основной целью являлось выяснение причин и последствий проблем и неудач в трудовой интеграции, которые оказывают негативное влияние как на профессиональный статус трудоспособного человека, так и на его социальное положение в целом. С другой стороны, была сделана попытка выявить зависимость между профессиональными шансами и рисками современных работников и ресурсами, находящимися в их распоряжении. В интервью респондентам в свободной манере (с уточняющими вопросами, если была необходимость) предлагалось рассказать об опыте трудовой деятельности, мобильности и безработице (если таковая случалась), активности и действиях по поиску работы, опыте получения институциональной поддержки, трудовых отношениях на рабочем месте, включая опыт дискриминации, о семейном положении и социальном окружении. Отдельно интервьюерами задавались вопросы о готовности человека к изменениям, необходимым действиям для формирования успешной трудовой жизни. Многомерный анализ данных был осуществлен в программах *Lekta* и *Excel*. Участники опроса во время интервью осуществляли невключенное наблюдение, которое в отчетах анализировалось с точки зрения обстоятельств знакомства с интервьюируемым, условий, в которых проходило интервью, состояния и внешнего поведения респондента (Бурдые 2005). Совокупность полученных ре-

зультатов (анализ стенограмм + отчеты наблюдений) сопоставлялась с процессами, протекающими в стране и в регионе в течение всего промежутка времени, о котором шла речь в интервью.

Результаты исследования и основные выводы

В качестве интервьюируемых выступили знакомые интервьюерам лица, либо доступ к ним был получен через посредничество знакомых, коллег, родственников и друзей студентов. Часть респондентов проживали в микрорайонах, которые еще в советские времена создавались для семей многочисленных трудящихся промышленных предприятий города (так называемых рабочих районах), другие — в центральной части (деловой, высокостатусной). Немногие из опрошенных оказались жителями областных поселений (чаще — малых городов). Их жилищные условия являлись самыми обыкновенными: подавляющее большинство имели собственные или съемные квартиры, в которых проживали в одиночку, со своей семьей, с родителями или делили квартиру с товарищами. Среди опрошенных было много одиночек, часть из них одиноко воспитывали детей, другие состояли в неофициальном партнерстве или в зарегистрированном браке.

Частично респонденты оказались социально «близки» студентам, проводившим опрос, что воспроизводило ситуацию доверия, способствовало развитию понятной коммуникации между ними: *«Встреча проходила в Сормовском районе, в кафе, которое расположено недалеко от call-центра, — места, которое нам обоим было известно, которое мы оба нашли без труда»*. Трудности студенты испытали при опросе взрослых работников. Такие респонденты вообще неохотно соглашались на интервью.

Среди опрошенных оказалась большая группа молодых трудоспособных лиц, которые, казалось бы, не должны иметь большого опыта трудовой деятельности (во многих случаях так и было). Однако попались лица, работающие долгое время, некоторые — практически с детского возраста (например, с 13 лет), часто неофициальным образом. Часть респондентов имели за плечами значительный трудовой опыт или относились к группе «пожилых работников». Образование респондентов варьировалось от полного среднего до нескольких высших. По сфере приложения труда, профессии наблюдалось значительное разнообразие. Опрошенные работали в разных отраслях экономики, на предприятиях разных форм собственности, некоторые

на момент интервью являлись официально зарегистрированными безработными или обозначившие себя таковыми.

В ходе контент-анализа было получено семь значимых факторов, на основании которых исследовалась прекаризации труда и занятости трудоспособных лиц в России.

1. Отношение к труду

Часто нынешние работники занимаются трудом, не имея для его выполнения нужного образования и квалификации. Это не снижает интерес к труду, поскольку приобретенные навыки оцениваются позитивно, хотя они являются едва ли пригодными для дальнейшей профессиональной карьеры. У тех, кто потратил много времени на образование, очень ценится работа по специальности. Ради такой работы люди нередко готовы отказаться от высокого заработка. Иногда в работе привлекают не трудовые обязанности, а интересная сама по себе сфера деятельности, где можно найти новых людей, общение (например, назывался рок-клуб). С другой стороны, выявляется разочарование трудом, его низкая оценка, что связывается с рутинностью и монотонностью трудового процесса, отсутствием творческого начала, простым в работе, трудностями в поиске работы. Особенно часто на это указывали молодые работники с высшим образованием.

Отношение к труду сильно различается. Часть работников высказывают убеждения, относящиеся к поведению «человека-мастера». Для них важно в труде приносить пользу, видеть достигнутый результат, улучшать жизнь людей. Другие проявляют черты «экономического человека», стремясь к лучшему заработку. Иногда мотивами достойного заработка является связь своего положения с мнением окружения: «не оказаться хуже других». Плохо то, что в этом случае трудящиеся не считают, что «достойный» труд или «труд не покладая рук» должен соответственно оплачиваться. Только в двух интервью работа и труд связывались с повышением профессионального статуса, что соответствует типу «социологического человека». Один из случаев касался работника, занимавшего на протяжении многих лет высокопоставленные должности в профессиональной сфере. Для него труд — это, прежде всего, признание его заслуг, достижений и планов другими, важным для него социальным окружением. Именно стремлением к профессиональному успеху в данной форме обусловлены были переходы на новые рабочие места, которые он называет «борьбой за должности».

2. Занятость и ее условия

Многие из опрошенных лиц в течение своего трудового опыта меняли место работы. Некоторые из них это делают регулярно. Отношение к смене мест работы у респондентов оказалось неоднозначным: среди многочисленных работ выделялись те, которые обозначались «как серьезная работа», и все остальные, не имеющие, видимо, для респондентов особого значения и не оставившие в памяти особого следа. Назовем это движение «переходной занятостью» или «временной занятостью». На такие места респонденты устраивались в силу различных причин и увольнялись, как правило, добровольно, также по весьма разнообразным обстоятельствам (например, «работа мешала учебе», «было тяжело физически»).

В области требований к занятости выделяются ясные групповые различия. Для молодежи, которая стремится продолжить обучение, важна возможность совмещения работы с учебой. Часто они плавающий график труда и временную работу по интересам (но не разовую или краткосрочную) называют преимуществами занятости, а не недостатками. Объяснением является желание посредством опыта «искать себя» в мире труда. С другой стороны, профессиональная ориентация, сфера приложения труда и статус профессии для молодежи имеют меньшее значение, а малоквалифицированные трудоспособные молодые вообще о таком требовании в интервью не упоминают. Для того чтобы продвинуться вперед в трудовой интеграции, молодые люди готовы к существенным изменениям в жизни: переехать, поменять профессию, согласиться на работу, связанную с дальними разъездами, отказаться от вредных привычек. Для семейных работников переезд, плавающие графики (ночные смены), наоборот, нежелательны. С другой стороны, семейные люди готовы обучаться, пробовать себя в новых сферах деятельности.

Адаптация в новой занятости и рост запросов на нее являются положительным итогом развития в России. Но не все современные требования к занятости принимаются российскими работниками. Так, люди часто выражают негативное отношение к использованию в организации некоторых современных методов менеджмента. Среди прочих в интервью назывались корпоративный стиль управления, четкое разделение между временем труда и отдыха, жесткое соблюдение трудовой дисциплины и система контроля, непривычные праздники (например, тимбилдинг). Эти особенности современного труда иногда превышают значение дохода: люди склонны отказываться от такой

работы, даже если предлагается сравнительно высокий доход. Наоборот, большая ответственность за выполняемые задачи, собственное управление временем труда все чаще находит почитателей, особенно в лице молодежи. Интересно, что отношение к «ответственности» на рабочем месте в интервью было дифференцированным. Часто респонденты отказывались нести «материальную ответственность». Причиной являлось само «отношение к большим деньгам»: многие не считают себя компетентными в этом вопросе, у них для этого отсутствуют необходимые навыки. По-другому обстоит дело с такими умениями, как соблюдение сроков выполнения задания, достижение качества в работе, самоорганизация трудового процесса. Хотя работники проявляют готовность взять на себя большую ответственность за выполнение трудовых заданий, однако эта трудовая функция нуждается в настоящее время в обсуждении и регулировании. Так, далеко не все опрошенные приветствуют автоматическое и неоплаченное присоединение ответственности к своим трудовым обязанностям, сопротивляются таким нововведениям в организации.

Молодежи не чуждо включение в атипичную занятость (например, надомную работу), правда многие указывают на возникающие на этом пути барьеры: например, проблемы с самодисциплиной, что является важным условием этой формы занятости. Для всех иных возрастных групп трудоспособных в большей степени подходит стандартная форма труда, которую они связывают с формированием личной защищенности и стабильности. Еще «пожилые работницы» в своих предпочтениях ориентируются на интересы семьи. Это характерно не только для их нынешней трудовой ситуации, сколько является длительной (постоянной) установкой, так они корректировали свою занятость всегда, включая работу в советское время.

Общим для всех групп оказалось желание получать «достойный доход». Многие отказывались от предложений рабочего места именно по причине неудовлетворительного дохода. Существенным недостатком занятости люди считают задержки в выплате заработной платы, а также плохие физические условия труда (интерьер, частые выходы на улицу), что неоднократно акцентировалось опрошенными, что является печальным итогом нарушения базовых гарантий в 1990-е годы. Важной стороной труда является обеспечение процесса работодателем. Интересно, что работники требуют не только приемлемых физических условий труда, необходимых орудий труда, но и информационного обеспечения выполняемой работы. Для некоторых респондентов

особое значение имеет качество трудового коллектива, которое иногда даже является определяющим для трудоустройства или продолжения работы на предприятии.

Сильно востребован в современных условиях получаемый в ходе занятости трудовой опыт. Респонденты указывали на необходимость предъявить доказательства официального стажа работы при трудоустройстве и низкую привлекательность для работодателя практического (неподтвержденного) опыта работы.

В исследовании встретились трудоспособные лица, которые не смогли сформулировать свои требования по отношению к труду и занятости, возможным барьерам и препятствиям на пути поиска работы и интеграции в трудовую жизнь. Как правило, это молодежь, либо совсем не имеющая трудового опыта, либо возвратившаяся на рынок труда после значительного перерыва (например, время, проведенное в армии; время, отданное только учебе). Сложилось впечатление, что, невзирая на уровень образования (низкий, высокий), эти лица практически полностью лишены знаний о современной профессиональной жизни, не способны оценить свои силы, умения, не обладают информацией о ситуации на рынке труда. По этому параметру они оказываются даже в худшем положении, чем пожилые трудно нанимаемые работники или пенсионеры. Вероятно, их ждут серьезные проблемы как в трудоустройстве, так и в профессиональном становлении.

Неудачи в трудоустройстве оказываются тяжелым бременем для трудоспособного человека в любом возрасте и в любом социальном положении. Люди испытывают чувства отверженности, отчужденности, демонстрируют усталость от постоянных поисков работы. Как правило, в ходе интервью и при его анализе осознавалось, что человек воспринимает подобный отказ как «собственную вину», страдает его самооценка, возникает и развивается ощущение профессиональной непригодности. Гораздо легче неудачи воспринимаются молодежью. Частично это связано с их «размытыми» требованиями к занятости в силу возраста и начального периода трудовой интеграции. Если респондент часто менял работу, участники опроса (интервьюеры) были склонны также обвинять его в этих неудачах. Такая ситуация может свидетельствовать о стигматизированном отношении к «текучей» занятости в России, то есть способности трудящегося и его статус все еще оцениваются на основании времени, отработанного на одном месте. Не исключено, что подобное восприятие работника характерно и для российских работодателей, у которых хороший работник — это тот,

который долгое время занимает одно рабочее место. С учетом недостатков и проблем, возникающих в трудовых отношениях, в процессе занятости, о которых рассказывали респонденты во время интервью, и при критическом отношении многих к ценности труда и качеству занятости в России было странно наблюдать и воспринимать такую стигматизацию. Возможно, в стране на ценностном и нормативно-формальном уровне продолжает доминировать модель классической занятости индустриального времени.

3. Трудовые отношения и их воздействие на профессиональную интеграцию

Адаптация на рабочем месте происходит по-разному. Многие опрошенные указывают на оказание помощи со стороны коллектива. Но конфликты внутри трудовых коллективов являются неотъемлемой частью трудовых отношений в России. В основном упоминались конфликты с линейными руководителями, возникающие по поводу выполнения трудовых обязанностей. Инициаторами могли выступать непосредственные начальники, но чаще ими становились сами работники. Среди них встретились те, которые требовали соблюдения этических норм общения (это касалось как работников из «рабочей среды», так и высококвалифицированных работников). Те, кто выступает за соблюдение правил общения, характеризуются способностью пожертвовать трудовыми благами (например, готовы терпеть отказ в выплате премии). В настоящее время не только работодатели повышают требования к своим работникам, но и сами работники желают оценивать компетенции и трудовые способности руководителей. Часто та или иная оценка руководителя является условием развития мотивации к труду со стороны трудящихся: *«...начальник должен быть квалифицированным сотрудником, чтобы ни в коем случае не возникало сомнений в его компетенциях в рабочих вопросах — такие люди неизбежно вызывают уважение и заставляют с собой считаться»*.

Для русских чрезвычайно важны «человеческие отношения» по линии «руководитель—подчиненный», которые зачастую воспринимаются как неотъемлемая часть трудовых отношений. Такие отношения раскладываются занятыми на определенные компоненты. Так, респонденты указывают на важность «отсутствия любимчиков», «отделение частных интересов от профессиональных», «наличие дружеских отношений» (или, наоборот, «только деловых»), даже создание климата в трудовом коллективе, исключающего конкуренцию между

сотрудниками. Современные работники склоны приветствовать командный стиль работы и менее рады традиционным отношениям «начальник—подчиненный». Интересно, что некоторые связывают с этими аспектами «трудовых отношений» уровень производительности труда. Для тех, кто поддерживает прошлые ценности трудовых отношений (относящиеся к советскому времени), взаимодействие с руководством выстраивается по модели «начальник всегда прав». Работники в этом случае предпочитают «прогибаться», приспосабливаться, терпеть, и этими способами часто достигают нужной цели (хороших отношений, собственных потребностей на рабочем месте).

Важной темой конфликтов между работодателями и наемными работниками все еще остается невыплаченная или недоплаченная заработная плата, премии. Работники прямо говорят об «обмане» или жадности руководства. Нередко такие конфликты, при которых обе стороны занимают непримиримую позицию, приводят к увольнению работников, которые видят в данном акте единственный способ противодействия несправедливости. Жаль, что современные работники, часто имеющие одинаковые требования к работодателю, не стремятся самоорганизоваться и даже не рассматривают такой вариант (как это вытекает из исследования).

Отсутствие психологического комфорта в организации, действительно, заставляет человека равняться на других сотрудников, находящихся в сходном положении. Как было указано в теоретической части статьи, это не имеет ничего общего с солидарностью трудящихся, поскольку свидетельствует только о психических реакциях людей на неудобные условия труда, не приводящих к конкретным и активным совместным действиям. Поиск себе подобных просто собирает на предприятии группы «отверженных», «несчастливчиков» и т.д.: *«... коллеги бывают “друзьями по несчастью”... и это как-то объединяет людей, сплавливает их...»*

Однако в теме отношений с коллегами в ответах звучали, казалось бы, навсегда утерянные в России мотивы действительной трудовой солидарности. Так, для «простых» работников значительную роль на работе играет наличие «чувство локтя товарища». В иных случаях называются такие составляющие отношений, как доброжелательность, общительность, уважение, стремление помочь, дружеские отношения, помогающие работать. На этом фоне, правда, нередко возникают в организациях конфликты между самими коллегами. Они иногда носят неявный характер: «меня недолюбливали», «некоторые

мне не нравились», в других случаях — приводят к открытому противостоянию, причиной которого чаще всего является конкуренция между работниками. Особенно в компаниях нового типа присутствует высокая степень дистанцирования коллег по работе друг от друга: нежелание участвовать в общих мероприятиях, отсутствие контактов по нерабочим вопросам, равнодушие или предвзятое отношение по отношению к личности другого. В ситуации, когда в трудовом коллективе четко выделяется «ядро» (интегрированные работники) и «периферия», такое противостояние может привести к безосновательному исключению (вытеснению) «слабых» работников с предприятия. Такие работники и сами не стремятся адаптироваться в коллективе, занять в нем свое место, предпочитают самоустраниться от решения проблем: *«...мне кажется, не было смысла в этом, потому что я была там самая молодая, самая новенькая, недавно пришла, а они там годами уже работают...»*

Формальные требования к работникам (например, дисциплина) оценивается своеобразно. Многие соглашались с ее необходимостью, однако склонны устраивать себе поблажки время от времени (опаздывать) или привносить в трудовой процесс свое восприятие. Иногда работники считают, что дисциплинированность — это не такое уж и положительное качество работника, поскольку часто выражается в трудоголизме и обеднении себя в иных жизненных контекстах: *«...иногда можно делать себе какие-то поблажки. Например, если работник опоздает на работу пару раз или административный возьмет — в принципе ничего такого страшного в этом нет, просто себе я такого почему-то не позволяла».*

4. Влияние социального окружения, итогов социализации и наличных ресурсов на трудовую жизнь. Обратные реакции

При переходе на новое место работы большое значение имеют накопления от доходов, полученных на предыдущей работе. Их исчерпание приводит к активизации в поиске новой работы, поскольку во многом опрошенные покрывают свои потребности за счет трудового дохода. Наличие трудоспособных родственников и их связей в мире труда не всегда помогает, так как, например, может не хватать квалификации, чтобы воспользоваться предложением работы со стороны друзей родственников, нередко присутствует нежелание связывать свою профессиональную жизнь с определенной сферой. Особенно часто подобная ситуация характерна для лиц, занимающих низкие

социальные позиции (выходцев из семей с низким образовательным капиталом и профессиональным статусом рабочих либо включенных в такое окружение). Они чаще обращаются в процессе поиска работы в институциональные сферы (центр занятости, сайты, предлагающие работу), которые не всегда способны адекватно реагировать на трудовые интересы и потребности. В частности, отмечается неэффективность службы занятости населения, которая предлагает вакансии с чрезвычайно низкими заработками. Предложение пройти обучение также не встречает отклика у обращающихся за помощью в ЦЗН.

С другой стороны, семья может быть значимой «подушкой безопасности» или «страховкой» в переходный период (от одной работы к другой), во время безработицы или при незначительных заработках, но не всегда. Некоторые рассматривают принятие материальной помощи от родительской семьи как крайнее возможное средство или переживают ее как «большой свой недостаток». Чаще помочь оказывают партнеры, супруги или стабильно работающие дети. Оказание помощи и ее размер во многом зависит от материального положения самой семьи («иногда денег хватает только на пропитание и проживание»), в меньшей степени — от установок на развитие самостоятельности каждого ее члена. Если семья материально хорошо обеспечена, она может выступать средством «отлучения» от профессиональной деятельности, особенно в случае молодежи или женщин, приспособленных в семье для выполнения роли домохозяйки. Проблемы в трудовой жизни могут испытывать и работники, которым необходимо учитывать в своих трудовых планах жизненные реалии семьи (*«дочь учится в школе, у нее здесь друзья; мама — пенсионерка... переезд был бы проблематичным»*).

Чрезмерное попечительство во многих смыслах (в материальном обеспечении, в выстраивании жизненных приоритетов) все еще характерно для российских внутрисемейных отношений, даже в случае уже совершеннолетних детей, которые тем самым накапливают инфантильность в жизни. Даже самостоятельная жизнь (в общежитии, на съемной квартире) не является в некоторых случаях серьезной помехой для родительского контроля. Одновременно разные ценности в отношении начального периода «взрослой жизни» между родителями и их детьми могут свидетельствовать о конфликте поколений в отношении понимания работы и занятости (Чилипенко 2013: 38–41). Эта проблема приобретает серьезное значение с точки зрения необходимости накапливать трудовой опыт для трудоустройства молодежи. Бывает, как показало интервью, активность в трудовой сфере падает,

когда после завершения образования у человека случаются первые неудачи (сокращение, увольнение, неудачное собеседование и пр.). Видимо, их легче переносить в момент, когда у человека присутствует «главное дело», отвлекающее его от концентрации на неудачах. Среди респондентов попался молодой человек, имеющий два высших образования, но с абсолютно пассивной трудовой установкой, он ищет работу прежде всего потому, что так хотят его родители, решившие, что пора наконец приучать сына к работе. Случай домохозяек еще более проблематичен. После долгого перерыва в профессиональной жизни найти подходящую работу бывает чрезвычайно сложно, главным образом из-за потери трудовых навыков, уверенности в себе, в том, что как работница женщина может быть востребована. У таких людей существуют особые потребности в занятости: работа должна быть либо с самого начала успешной (как в случае молодого человека), либо не мешать домашней деятельности (у женщин).

Мотивацией семейной помощи в случае проблем на трудовом фронте может выступать семейная сплоченность. Семья оказывает не только материальную, но и моральную поддержку: *«Были такие моменты, когда только семья помогала выжить, чтобы не скатиться в депрессию глубокую, чтобы не потерять веру в себя»*. Правда, признательность чаще испытывают женщины, чем мужчины. В соответствии с традиционной моделью мужчины-кормильца они указывают на фрустрации, являющиеся следствием не только безработицы, неустойчивой занятости, отсутствия собственных материальных средств, но и из-за зависимости, в которую они попадают, принимая помощь близкого окружения: *«Для меня это некоторый дискомфорт. Никому не нравится жить за счет супруги. Нет, ну, может, кому-то и нравится, но мне — точно нет»*. С другой стороны, респонденты время от времени упоминали о конфликтах, которые происходят в семье, например, на почве безработицы одного из членов (чаще мужчины).

Большое значение имеет окружение с точки зрения развития у современного трудоспособного человека «социологического человека», то есть формирование установок, при которых работа и занятость рассматриваются «значимыми другими» как социально приемлемое состояние. Например, студентам бывает трудно «только учиться» в окружении, в котором все учатся и работают, или когда работающим является окружение безработного (*«все работают, а я сижу дома»*). Это заставляет человека чувствовать себя неуютно, стремиться включаться в трудовую деятельность, даже если нет эки-

стенциальной потребности в ней. Иной аспект — сферы занятости окружения и положение в профессиональной иерархии. Как оказалось, собственные амбиции по поводу желаемой работы также ориентированы на «значимых других» — друзей и родственников. Если в окружении берутся за любую, даже низкоквалифицированную работу, вне зависимости от приобретенной специальности и уровня образования, такое положение постепенно превращается в норму для трудоспособного, который формирует схожие установки в своей профессиональной интеграции.

5. Влияние состояния экономики и рынка труда на занятость трудоспособных лиц

Особенностью нынешнего рынка труда в России, судя по полученным данным, является масштабное пренебрежение трудовым законодательством. Это касается, прежде всего, частного сектора и организаций, в которых существует большая текучка и необходимо постоянно набирать сотрудников. Иногда «пренебрежение» законами превышает все допустимые границы: выяснилось, что на стройки принимают не только нелегальных мигрантов, но часто и в большом количестве подростков, которым можно мало платить и использовать их на неквалифицированных работах.

Респонденты указывают на законодательные нарушения и растягивание времени труда («выходные, отпуск не давали»). Особое беспокойство трудящихся связано с развитием мошенничества в сфере найма. Образуются фирмы, которые под предлогом трудоустройства пытаются выудить деньги из простодушных людей. Респонденты жаловались, что эта «деятельность» настолько широко распространена и используются настолько искусные методы манипуляции, что в результате серьезно затягивается процесс трудоустройства: *«...приходишь на собеседование, тебя тут же принимают на работу и просят внести залог. Или приходишь на собеседование, а это и не та организация, которая указана в объявлении, и там косметику продают какую-то».*

Огромное значение для профессиональной интеграции имеют формальные свидетельства, особенно об образовании или подтверждение возможности заниматься определенной деятельностью (например, у врачей). Но часто люди не могут подтвердить свои профессиональные знания и навыки, из-за чего возникают проблемы. С другой стороны, безработные, имеющие высшее образование, испытывают неудовлетворенность в связи с невостребованностью такого

специалиста на рынке труда, говорят «о *потерянном на получение образования времени*». Часть респондентов высказывают, наоборот, опасения по поводу трудоустройства из-за значительной конкуренции на рынке труда специалистов их профиля.

Институциональные формы, особенно в лице государственных служб занятости населения, не являются каналом поддержки в решении проблем профессиональной интеграции для лиц, нацеленных на поиск «достойной работы». Служба занятости может помочь только в случае потребности в «простой» работе. Для безработных она представляет собой в большей степени фонд по материальной поддержке, а также является инстанцией по поддержанию трудового стажа. Так было в 1990-е годы, и сейчас ситуация почти не изменилась. Частично поддержку в нестабильной профессиональной жизни оказывают работодатели, выплачивая неплохие компенсации в случае вынужденного увольнения работника. В этой связи отметим, что экономическое развитие и проблемы модернизации страны оказывают значимое влияние на трудовую жизнь граждан. Нередки среди опрошенных случаи увольнения из-за реструктуризации предприятий и сокращения кадров. Особенно досадно осознавать, что часть уволенных ценили свою деятельность и место работы, желали бы продолжать трудиться на своем поприще.

Особо следует отметить влияние произошедших в стране перемен на поколение людей, которые начинали работать в Советском Союзе, а пика трудовой жизни достигли в 1990-е годы. Опрошенные сетуют, что роль государства, экономические процессы, почти стихийный рынок труда оказали неизгладимое влияние на их идеалы, установки и профессиональное поведение. Многие потеряли веру в справедливость, в государственную защиту и гарантии, но и в себя тоже, в назначение своего труда. Главное для этих работающих еще сегодня — любой ценой сохранить место работы, их мучает страх, усиленный воспоминаниями о «лихих» временах. Остаться без работы означает остаться без средств к существованию, они не хотят ничего менять, считают, что если что-то есть, то это уже успех. В процессе изменений экономики для многих бывших служащих в государственных учреждениях неудачным оказался переход в коммерческие организации. Причиной часто оказывались неудовлетворительные заработки в госорганизациях. Однако и коммерческая деятельность также не принесла особого успеха.

За одним исключением все опрошенные «тяготели» к труду по найму. Ведение бизнеса, открытие собственного дела не является целью современных работников. Это мероприятие считается в России весьма дорогостоящим, требует разнообразных навыков и умений, сильного характера, способности идти на риск в ситуации, когда перспективы не ясны. Кроме того, рынок существует в условиях высокой степени монополизации и концентрации капиталов, банковские ссуды и кредиты не стимулируют вложение средств, а законодательство не защищает от произвола властей и разгула коррупции.

6. Безработица и ее последствия

Безработица далеко не всегда в России рассматривается как тяжелая жизненная ситуация, поскольку работа (в больших городах) в целом не является таким уж «редким благом», как на Западе, особенно для тех, кто довольствуется деятельностью, не связанной с высокой квалификацией и статусом. Молодежь использует время безработицы для решения жизненных проблем (среди таких проблем некоторые молодые люди называли пошатнувшееся здоровье!) или для активного досуга, иных занятий и хобби. Для женщин любого возраста характерно использование образовавшегося времени для семейной деятельности: *«Некоторые считают, что домохозяйка — это тоже работа, и правда работа, особенно если есть маленькие дети в семье»*. В подобных случаях (а также во время учебы) трудовая деятельность рассматривается даже как существенная помеха: наблюдались случаи, когда молодые работники добровольно увольнялись для решения дел личного характера. Однако практически все опрошенные уверены, что долгое время в таком положении находиться невозможно, поскольку необходимы средства для жизни либо работа рассматривается *«как фундамент под ногами, основа жизни»*, как условие независимости (*«не сидеть у родителей на шее»*), как необходимость достижения одобряемой позиции (*«все работают, а я сижу дома»*) и как причастность к жизни. Если необходимо потянуть время или не находится требуемой работы, многие склонны нелегально подрабатывать, и часто в сфере нестандартной занятости (например, в сети Интернет, в сфере фриланса), при этом извлекаемые доходы оказывались настолько незначительными, что подобные приработки не расценивались респондентами в качестве основного источника дохода. Трудоспособные лица пожилого возраста, имеющие, как правило, менее значительное образование, чем современная безработная молодежь, готовы хвататься за любые

«подвернувшиеся» работы. Это указывает на тенденцию «гибкой профессиональной интеграции», наиболее характерной для особо уязвимой на современном рынке труда рабочей силы.

Во время безработицы существенно ухудшается качество жизни. Безработные указывают, что приходится отказываться от привычных вещей, ограничивать себя в питании, развлечениях, откладывать на неопределенное время планы, например создание собственной семьи, рождение детей. Они испытывают чувства неудобства перед родственниками. Безработица чаще переживается в России как «моральный изъян», нежели как проблема жизненного обеспечения, например так: *«Безработица немного стыдит, неудобно как-то, когда все работают, а я дома сижу»*. В этом отношении характерно, что нарастает пессимизм в возможности найти «идеальное» рабочее место, неверие в собственные способности, безработные испытывают страх перед собеседованием. Такие эмоции особенно характерны для лиц, длительное время остающихся без работы.

7. Стабильность в жизни трудящихся и отношение к будущему профессиональной интеграции

Текущие жизненные проблемы и профессиональные трудности не рассматриваются молодыми работниками как угроза для будущей профессиональной и личной жизни. Можно сказать, что молодые смотрят в будущее с высокой степенью оптимизма, уже очень рано выстраивают планы профессионального развития, прагматично оценивают на этом пути различные барьеры и препятствия. Все остальные стремятся скорее реализовать свои специфические интересы в сфере труда и занятости, связанные с жизненной ситуацией, имеющимся трудовым опытом, специальностью, положением на рынке труда.

С другой стороны, неудачи и проблемы в профессиональном плане, переходы и поиски работы в значительной степени повышают ценность получения стабильной и полноценной работы для современного российского трудящегося. Некоторые респонденты не находят даже разницы между стабильной работой и стабильной жизнью. Для них это одно и то же: *«...найду работу, выйду замуж, рожу ребенка»*. Часть трудящихся с проблематичной трудовой интеграцией испытывают ее последствия в своей личной жизни, на состоянии здоровья: *«Тяжелая, морально негативная трудовая деятельность нервирует, была такая работа, что я была взвинчена, стала паникером и заработала бессонницу, гастрит»*. Это заставляет их концентрироваться на проблемах борь-

бы за существование, снижать свои требования относительно работы (худшие физические условия, меньший доход, наличие переработок). Особенно уязвимыми оказываются лица в состоянии длительной безработицы, у которых пропадает ощущение нужности, востребованности: *«...когда работаешь, настроение меняется, становится лучше, ощущаешь себя по-другому...»*

В целом получение стабильной работы для всех является пределом желаемого представления о профессиональной жизни. Правда, стабильность чаще связывается с такими характеристиками, как длительность времени труда на одном месте, интерес к труду, хороший заработок. Менее ясными в этом отношении бывают представления о графике и месте работы, объеме трудовых заданий и способе оплаты труда, трудовых отношениях на рабочем месте. Последние, скорее всего, и составляют наиболее динамичный сегмент изменений в направлении постиндустриальной организации труда в стране.

Заключение

На основе теоретических разработок западных исследователей и авторского прикладного исследования попытаемся дать определение феномену «прекаритета» и обобщить содержание тенденций и особенностей прекаризации в трудовой сфере в России.

Прекаритет — это явление насильственного нагнетания социальной нестабильности и незащищенности в жизни трудящихся масс в широком смысле, которое в крайнем варианте (на пике возможностей) способно расколоть общественный организм посредством отказа в общественном признании (через механизмы селекции на рынке труда и в трудовых отношениях) части трудоспособного населения, определенной в качестве бесполезной в условиях постиндустриальной трансформации экономики и общества.

Прекаризацией в этом случае назовем процессы коррозии (дестабилизации) назначения труда в обществе и одновременно системы защищенной занятости, возникшей в индустриальное время, вследствие чего нагнетаются проблемы профессиональной интеграции, индивидуального/семейного существования работников и общественной мобилизации, угрожающие социальной сплоченности и планомерному развитию современного общества.

В России значение индустриальных отношений занятости до сих пор себя не исчерпало. Однако труд и занятость неуклонно

сегментируются, вызывая броуновское движение в системе профессиональной интеграции. Если в постиндустриальных странах, в которых происходит жесткая ломка организации труда и существенное снижение эффективности социального государства, развивается прекариат в контексте новых патологических форм профессиональной интеграции, то в России, в условиях переходной экономики и неуспешных практик модернизации, скорее намечается кризис профессиональной интеграции (по крайней мере, в определенных кругах трудоспособных граждан). Он связан как с общей неудовлетворенностью работой, так и с распространением незащищенной занятости. Но высокая степень включенности в неформальную экономику или обеспечение за счет семьи указывают на положение ущемленных трудящихся в качестве «интегрированных бедных», что характерно для невысоко развитых стран, и одновременно на широкое применение в стихийных условиях стратегий вторичной профессиональной интеграции. Случаи постиндустриальной «дисквалифицированной бедности», которая может в нестабильной экономике затронуть любого, связаны с интенсивным внедрением в России «сверху» новой организации и методов труда. В итоге развивается специфический российский прекариат, трудовая активность которого во многом соответствует индустриальным типам «мастерового» и «экономического человека», но результаты этой деятельности скорее сопоставимы с положением «субпролетария». Для развития нового, социологического типа работника (удовлетворение трудом связано с признанием его другими) и неконвенциональной профессиональной интеграции в российской системе занятости, на рынке труда и в экономике еще не сложилось условий, и соответственно, не сформировалась (активная, ответственная, гибкая и пр.) «культура труда», хотя со стороны трудящихся выявляется высокая степень потребности в подобных инновациях.

Источники

- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну: пер. с нем. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Бурдые П. Страдания мира, или Новые отверженные // Восток: альманах. № 1/2 (25/26). 2005. URL: http://www.situation.ru/app/j_art_816.htm

- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. № 3. 2013. С. 5–15.
- Горц А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Логос: философско-литературный журнал. 2007. № 4 (61). URL: <http://www.lawfirm.ru/article/index.php?id=292>
- Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009.
- Сизова И.Л. «Новое отцовство» в свете традиций и инноваций семейной политики в Европе // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. XV. № 1 (60). С. 86–103.
- Сизова И.Л. Проблема уязвимости в социально-трудовых отношениях // Гуманитарии в XXI веке / под общ. ред. З.Х. Саралиевой. В 2 т. Т. 2. Н. Новгород: НИСОЦ, 2013. С. 193–199.
- Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / отв. ред. В.А. Ядов. Самара, 2013. С. 194–213.
- Чилипенко Ю.Ю. Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность // Человек и труд. 2013. № 11–12. С. 38–41.
- Шевчук А.В. О будущем труда и о будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3. С. 11–25.
- Bourdieu P. Prekarität ist überall // Bourdieu P. Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 1998.
- Bourdieu P. Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 1998.
- Bourdieu P. Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz, 2000.
- Castel R. Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hrsg.). Frankfurt a. M.; New York, 2009.
- Castel R. Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg 2011.
- Castel R., Dörre K. (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.; New York, 2009.
- Dörre K. Prekarität — Zentrum der sozialen Frage im 21. Jahrhundert. URL: www.arbeitnehmerkammer.de
- Jürgens K. Prekäres Leben // WSI—Mitteilungen. 8/2011. S. 379–385.
- Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hg.). Frankfurt a. M.; New York, 2009. S. 175–196.

Profile prekärer Arbeit — Arbeitspolitik von unten (Eine Einleitung) // Gute Arbeit. Jahrbuch der ver.di-Initiative GUTE ARBEIT — 2014. S. 15–21.

Sizova I. Soziale Unterstützung für Arbeitsuchende mit besonderen Hemmnissen: Anwendung der europäischen Erfahrung in Russland: доклад на конференции «Система социальной работы», проект Темпус. Германия, Зиген, ноябрь 2011 г.

The Decent Work concept / International Labor Organisation, 2008. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРАНАХ И РЕГИОНАХ

В.А. БУТКАЛЮК

ПОЛОЖЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАБОЧЕГО КЛАССА УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО КРИЗИСА НЕОЛИБЕРАЛИЗМА

Рассматривается эволюция неолиберализма как ведущей экономической парадигмы развития капиталистических стран с начала 1980-х годов. В статье анализируется влияние неолиберализма на трансформацию государства благосостояния в странах Западной Европы. Исследуются проблемы неолиберального реформирования постсоветских стран, в частности Украины, показывается воздействие результатов реформ на уровень жизни и социально-экономическое положение рабочего класса Украины.

Ключевые слова: рабочий класс, неолиберализм, неолиберальное реформирование, глобальный кризис, социально-экономическое положение, государство благосостояния, уровень жизни.

Введение

На протяжении нескольких веков ведущие умы человечества занимались изучением вопросов происхождения богатства, причин и последствий социального неравенства, возможностей преодоления социальных барьеров на пути развития человека и построения общества, свободного от таких социальных болезней и патологий, как имущественное расслоение, социальная несправедливость, бедность и нищета.

Вместе с тем мировое сообщество до сих пор не разрешило проблемы социально-экономического неравенства между богатыми и бедными странами, а также внутри тех и других. Специалисты ООН в 2013 году справедливо отмечали, что, несмотря на рост с 1990 года валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения в странах с низким и средним уровнем доходов более чем в два раза в реальном исчислении, на сегодняшний день более чем 1,2 млрд человек по-прежнему живут в крайней нищете. В то время как богатейший 1% населения планеты владеет 40% мировых активов, на долю нижней половины человечества приходится не более 1% мирового богатства (Humanity... 2013: 1).

Очередной виток глобализации, начавшийся в 70-х годах XX века, не принес человечеству обещанного объединения на основе ценностей демократии и глобального роста благосостояния. Наоборот, он усугубил противоречия, существовавшие в XIX и XX веках. Существующие проблемы социально-экономического развития мировой системы наиболее остро проявились в ходе первого в истории мировой цивилизации глобального финансово-экономического кризиса, начавшегося в 2007 году в США. Многие исследователи отмечают, что этот кризис четко обозначил крах неолиберализма как теории и практики построения глобального порядка. При этом необходимо подчеркнуть, что применение на практике неолиберальной парадигмы привело к кризису во всем мире: как в развитых странах, в том числе и Западной Европе, результатом чего стал демонтаж «государства всеобщего благосостояния», так и в постсоветских странах, которые в результате проведения неолиберальных реформ были выброшены на задворки мировой экономической системы.

Сегодня с большой долей вероятности можно констатировать, что именно развал плановой экономики и навязанные Западом неолиберальные реформы привели не только к деиндустриализации экономики страны и массовому обнищанию подавляющего большинства населения Украины, но и к росту социальной напряженности в результате активизации крайне правых движений, развязывания гражданского противостояния и военных конфликтов, которыми было ознаменовано начало 2014 года. На наш взгляд, результаты неолиберального реформирования наиболее остро на себе ощущают представители трудящихся слоев, так как, несмотря на усложнение мировой экономической системы в период глобализации, именно в трудовых отношениях заложены основные противоречия капиталистической экономики.

Потому изучение социально-экономического положения рабочего класса может помочь не только увидеть целостную картину социально-экономического состояния нашей страны, но и сделать прогнозы ее дальнейшего развития.

Неолиберализм как идеология и практика глобального доминирования Запада

Капиталистическая система в последнее столетие прошла несколько основных этапов. Как известно, один из наиболее трудных периодов своего развития, известный как Великая депрессия, капитализм пережил в 30-е годы XX века. Выход из этого кризиса стал возможен во многом благодаря применению на практике теории Дж. Кейнса, однако окончательно освободиться от этого кризиса мировая капиталистическая система смогла только после окончания Второй мировой войны. Как известно, в своей теории Кейнс обосновал необходимость внесения элементов управления в систему капиталистической экономики. Эта мысль представляет собой тот критерий, который отделяет экономистов кейнсианского образа мышления от сторонников неолиберального направления, пришедших на смену кейнсианству (Яцкевич 2014). Период, когда кейнсианство занимало центральное место в экономической политике США и других стран Запада, вошел в историю как «славное послевоенное тридцатилетие» капитализма (1945–1973). Именно на этом этапе была разработана и относительно успешно применена на практике концепция «государства благосостояния», основной функцией которого провозглашалось повышение социальных стандартов жизни посредством формирования и претворения в жизнь социальной политики, направленной на удовлетворение базовых потребностей населения.

Однако в конце 70-х — начале 80-х годов в научном и политическом дискурсе были подняты вопросы о необходимости отказа от социально ориентированного государства, построенного по кейнсианской модели и перехода к неолиберальной экономической политике. Капиталистическая экономика, столкнувшись с очередным кризисом, встала перед вопросом выбора дальнейшей социально-экономической модели развития. Все больше представителей научного и политического дискурса выступали за необходимость отказа от политики государства всеобщего благосостояния и перехода к неолиберальной модели развития. Сворачивание государства благосостояния на практике,

начавшееся с 80-х годов XX века, связывают с приходом к власти Маргарет Тэтчер (1979) и Рональда Рейгана (1981), которые желали «укротить» социальное государство, после чего начались приватизация многих, в том числе и социальных, сервисов, уменьшение роли государства в экономике, снижение расходов на социальные программы (Сидорина 2013: 198). Неолибералы видели в государстве благосостояния тормоз экономического развития, считая, что излишне большие непроизводственные расходы подрывают основы капиталистической производительности и процветания. Выход из кризиса виделся им в отказе от интервенционистской политики государства и переходе к неолиберальной концепции высвобождения «естественного самовосстанавливающегося потенциала конкурентных рыночных сил в целях активизации частного капитала». Они требовали сокращения роли государства, поскольку в новых условиях его деятельность становится слишком дорогостоящей, и передачи выполнения задач социальной политики иным силам — рынку, семье или негосударственному сектору (Глобализация... 2008: 107).

Как отмечает американский исследователь проблем глобализации Д. Харви, с 1970-х годов в большей части государств мира наметился серьезный поворот в сторону неолиберальной экономической политики и мышления. «Дерегулирование, приватизация и уход государства из сферы социального обеспечения стали повсеместной практикой. Почти во всех странах — от новых государств, образовавшихся в результате распада Советского Союза, до таких стран с социальной демократией старого образца, как Новая Зеландия и Швеция, — в том или ином виде, сознательно или под давлением мировых сил, были восприняты идеи неолиберализма. За этим последовали реальные изменения экономической политики» (Харви 2014: 2).

Несмотря на то что переход к неолиберальной политике был объявлен еще в начале 80-х годов, четко проявленные шаги по его практическому осуществлению начались с 90-х годов XX века и совпадают с моментом прекращения существования альтернативного капитализму социалистического проекта в лице СССР. Факт развала СССР был объявлен приверженцами рыночной экономики идеологической победой капитализма, якобы подтвердившей несостоятельность социализма, и использован для тотального наступления капитала на «государство благосостояния». Нобелевский лауреат Дж. Гобин так комментировал эту победу: «Празднуй крах коммунизма... Запад восхвалял это событие как историческую победу рыночного капитализма

и демократической формы правления. Наконец-то завершилось столетие столкновение идеологий, символами которых были Адам Смит и Карл Маркс. Победил Адам Смит» (Тобин 2012). «Коллапс коммунистической альтернативы в 1980-е годы сделал возможным провозгласить интересы глобального капитала интересами всего человечества» (Castles 1998: 180), — подчеркивает австралийский социолог С. Кастлз.

С уничтожением социалистической системы перестал существовать и двухполюсный мир, на смену ему пришел однополюсный «новый мировой порядок» во главе с единственной сверхдержавой — Соединенными Штатами Америки, «которые в своих интересах узурпировали глобализацию как естественно-исторический процесс, перепроектировали ее в глобализацию по-американски и приступили под ее прикрытием к реализации своих давних намерений об установлении “американского века”, опираясь на свою корпоративную и военную мощь» (Арсеенко 2010: 115).

США как сильнейший глобальный игрок использовали объективный процесс глобализации, начавшейся в 70-х годах XX века, для превращения в жизнь амбициозных проектов по глобальному доминированию и перепроектированию мира согласно своим идеологическим проектам. Основной идеологической направленностью глобализации была объявлена неолиберальная концепция, в связи с чем сегодня часто понятия глобализации и неолиберализма используют как синонимы и отождествляют с попыткой американского капитала осуществлять глобальное управление над остальными странами мира.

Как отмечает российский исследователь А. Горелов, процесс глобализации связан с новой эпохой существования человечества, а именно с эпохой научно-технической революции, характеризующийся следующими показателями: 1) созданием ядерного оружия как средства уничтожения и устрашения всего человечества; 2) широким распространением транснациональных корпораций, служащих экономическим базисом глобализации; 3) развитием информационных поясов массовых коммуникаций; 4) созданием новых средств передвижения и транспортировки грузов — в том числе военных (Горелов 2014: 11). Глобализация является следствием развития мировой капиталистической системы в результате создания мирового рынка производства и торговли, которые ускорились в результате становления империализма как высшей стадии капитализма. Вместе с тем этот объективный процесс ведущие глобальные игроки под эгидой США

пытаются использовать для того, чтобы перекроить весь мир с его многообразием экономических и культурных форм по своему образцу, заставляя более отсталые в экономическом и военном плане страны работать в интересах западного капитала, в первую очередь финансового капитала США. Такие попытки навязывания своих правил игры ряд исследователей характеризуют даже как попытку создания системы глобального неокOLONиализма, осуществляемого после разрушения СССР победителями в холодной войне — странами Запада, и прежде всего США (Горелов 2014: 7).

В условиях глобализации «несущей конструкцией всей современной международной экономики являются транснациональные корпорации, для которых заграничная деятельность имеет не менее, а все чаще и более важное значение, чем внутренние операции» (Долгов 1998: 42). Вполне объяснимо, что, работая ради прибыли, ТНК принимают решения о размещении производственных мощностей исходя из наиболее конкурентного сочетания факторов, обеспечивающих максимизацию прибыли, то есть с учетом качества и стоимости трудовых ресурсов в той или иной стране, доступности новых технологий, наличия структурных преимуществ и, самое главное, подходящей бизнес-среды, что подразумевает, помимо прочего, низкие ставки налогов на прибыль и на предпринимательский доход (Глобализация... 2008: 21), что в конечном итоге негативно влияет на социальную политику государства, где осуществляется ее деятельность и где ТНК выжимают максимально возможную прибыль.

Впрямую о глобализации как о форме международной конкуренции говорит М. Интрилигейтор: «Под глобализацией понимается... огромное увеличение масштабов мировой торговли и других процессов международного обмена в условиях все более открытой, интегрированной, не признающей границ мировой экономики». Он связывает эту форму не только с традиционными разновидностями внешнеэкономических связей, но и со следующими процессами, усиливающими интенсивность последних: 1) технологический прогресс; 2) либерализация торговли и другие формы экономической либерализации; 3) расширение сферы деятельности организаций на основе применения новых средств коммуникаций; 4) единые стандарты рыночной экономики и свободной торговли; 5) переход от традиционных форм общения к коммуникациям (особенности культурного развития 2-й половины XX века) (Интрилигейтор 2014). Как отмечает российский исследователь К. Рожков, глобализация является новым этапом меж-

дународной конкуренции, для которого характерно доведение до абсолюта процесса транснационализации мировой экономики. Новое качество транснационализации возникает в тот период, когда благодаря интенсивному, поставленному на индустриальную основу экспорту поведенческих образцов воспроизводимость ресурсов (продуктов) увеличивается, а страновые, территориальные факторы международного разделения труда сводятся к минимуму, уступая свое место факторам корпоративным, организационным (Рожков 2000: 33).

Деструктивное влияние ТНК на социально-гуманитарную сферу в эпоху глобализации отмечается в документах Исследовательского института социального развития при ООН: «Руководители корпораций считают, что социальное развитие — это не их дело, главными для них являются интересы акционеров, поэтому они не станут организовывать никаких действий, которые бы могли принести пользу персоналу или обществу в целом, но при этом навредили бы интересам долгосрочной рентабельности» (States... 1995: 160).

По словам американских исследователей Р. Кирана и Т. Кенни, глобализм «настаивает на том, что доминирование над миром незначительного количества транснациональных корпораций, распространение информационных технологий, а также свободное движение товаров и капитала в поиске самых низких затрат и самых высоких прибылей представляют собой непреодолимую силу, которой все другие интересы — интересы слабых государств, национально-освободительных движений, профсоюзных движений, защитников окружающей среды — должны уступить дорогу» (Kerran, Kenny 2004: 9).

Наряду с ТНК ведущими игроками глобализации по-американски сегодня выступают и наднациональные организации, такие как МВФ, ВБ, ВТО и др. Нельзя не согласиться с высказыванием Д. Харви о том, что «сегодня защитники неолиберализма занимают ведущие позиции в области образования (в университетах и других “мозговых” центрах), в средствах массовой информации, в советах директоров корпораций и финансовых организациях, в ведущих государственных институтах (министерства финансов, центральные банки). Они заняли “круговую оборону” в таких мировых институтах, как Международный валютный фонд (IMF), Всемирный банк, Всемирная торговая организация (ВТО), которые занимаются регулированием мировых финансовых потоков и торговли» (Харви 2014: 3).

Как уже было сказано, основной идеологической компонентой глобализации по-американски служит неолиберальная парадигма.

По мнению Дж. Дюмениля, неолиберализм, возникший в результате структурного кризиса 1970-х годов, имеет под собой четко выраженную классовую сущность, являясь «стратегией капиталистических классов в союзе с высшим менеджментом, в частности финансового сектора, по укреплению своей гегемонии и расширению ее по всему миру» (Dumenil, Levy 2011: 1).

После того как в результате реализации неолиберальной политики было зафиксировано возрастание социального неравенства, рост бедности и другие «социальные издержки», все большее число исследователей стали достаточно критически относиться к этому процессу. Так, по мнению украинских социологов, высказанному в коллективной монографии «Вызовы глобализации и Украина», неолиберализм правильно определить как «совокупность классовых политических, экономических, социальных и идеологических стратегий, нацеленных на сохранение гегемонии и расширение возможностей атлантического капиталистического класса осуществлять бесконечное накопление капитала, опираясь на использование силы государственного аппарата, находящегося под контролем финансовой элиты» (Арсеенко, Малюк, Толстых 2011: 339). К примеру, российский исследователь А. Зиновьев, рассматривая глобализационные процессы под эгидой США, отмечает, что «...идея “глобального общества” есть лишь идеологически замаскированная установка западного мира, возглавляемого США, на покорение всей планеты и установление своего господства над всем прочим человечеством. Идея “глобального общества” есть идея прежде всего американская. После краха советского блока и самого Советского Союза США остались единственной сверхдержавой с претензией диктовать свой порядок всей планете» (Зиновьев 2014: 500).

Установление неолиберального экономического порядка, в основе которого лежит жесткая конкурентная борьба корпораций за максимизацию прибылей, усиливает противоречия капиталистической экономики, усугубляя проблемы экономического, социального, экологического и духовного развития общества. Последствия разрастания этих кризисных явлений грозят человечеству множеством проблем, разрешение которых, скорее всего, находится вне системы глобального доминирования США и капиталистической системы как таковой. Как подчеркивает М. Интрилигейтор, угрозы долгосрочного характера определяются природой процессов глобализации, одну из основных проблем которой он связывает с вопросом, «кто оказывается в выигрыше от глобализации». «Фактически основную часть преимуществ по-

лучают богатые страны или индивиды. Несправедливое распределение благ от глобализации порождает угрозу конфликтов на региональном, национальном и интернациональном уровнях» (Интрилигейтор 2014).

Наиболее полно противоречия, порождаемые осуществлением неолиберальной политики, проявились в результате первого в истории человечества глобального финансово-экономического кризиса. «Кризис, начавшийся в 2007 году в США, знаменовал собой начало особого этапа в истории капиталистической системы. К сентябрю 2008 года стало очевидным, что капитализм вступает в глубокий и продолжительный кризис, который напоминает Великую депрессию», — отмечает Ж. Дюменил (Dumenil, Levy 2011: 1). И этот кризис в своей сути означает именно кризис самой неолиберальной идеологии как таковой, ставит под сомнение и теорию, и практику неолиберального перестроения мира по американскому образцу.

Одной из основных проблем, наиболее остро проявившейся в результате кризиса неолиберализма, является неравенство и имущественное расслоение общества, которое фиксируют исследователи во всем мире. Как отмечает российский ученый В. Люблинский, растущее неравенство в большинстве развитых стран отчасти является следствием таких процессов, как, прежде всего, передислокация производства, рост импорта, либерализация рынков труда и товаров (Люблинский 2013: 157). В настоящее время в США верхнему 1% населения принадлежит 36% национального богатства, что превышает совместное богатство нижних 95% американцев. 400 самых богатых индивидов в США обладают большим богатством, чем нижних 150 млн американцев. В середине 1970-х годов верхний 1% в США получал 8% всего национального дохода, к 2010 году его доля в доходе страны выросла до 21% (Marshall 2013).

Напряженность, возникающая в результате неравенства, фиксируется и данными, полученными в результате опросов субъективного мнения граждан. Так, исследователи фиксируют возрастание чувствительности населения к проблемам неравенства в результате финансово-экономического кризиса (2008–2009). Например, во Франции показатель общественной оценки неравенства по 10-балльной шкале составил «7», а неравенства доходов — «8», причем около 75% опрошенных заявили, что в предстоящие годы неравенство будет усиливаться. Большинство респондентов отметили, что неравенство носит невыносимый характер, 89% выступают за сокращение дифференциации доходов, а 58% считают, что живут в несправедливом

обществе. Для подавляющего большинства французов справедливое общество должно гарантировать каждому гражданину удовлетворение базовых потребностей, хотя они считают, что определенный уровень дифференциации необходим в связи с различием результатов работы, индивидуальными заслугами и способностями (84–95%) (Люблинский 2013: 156).

Исследователи, занимающиеся исследованием проблем глобализации, расходятся во мнениях относительно будущего мировой экономической системы. Так, некоторые из них полагают, что в ближайшие годы мы можем стать свидетелями противоборства двух глобальных тенденций регионального развития: тенденции к усилению регионального акцента в политике государств, который будет приобретать все более отчетливо выраженное социальное измерение, и тенденции к распаду существующих региональных объединений под влиянием и в интересах вдохновляемых неолиберальной идеологией сил, что приведет к формированию макро- и мегарегиональных экономических блоков (Глобализация... 2008: 54).

В то же время некоторые эксперты отмечают опасность возможного варианта перехода власти к правым авторитарным режимам, способным ввергнуть мир в новую мировую войну. В качестве аргументов возможности такого развития событий приводятся аналогии с периодом Великой депрессии 1930-х годов, завершением которого стала самая кровавая в истории человечества Вторая мировая война (Новые... 2013: 7). Эксперты отмечают, что после начала глобального кризиса во многих странах Запада существенно усилились националистические, расистские и ксенофобские настроения. «Глобальный финансовый и экономический кризис 2008–2009 годов не только существенно сократил экономические показатели развития, но и резко обострил многие этнические, социальные и культурные проблемы практически во всех регионах мира, что в целом способствовало значительному усилению этносоциокультурных конфликтов... Так, во многих странах ЕС... усилились национализм и сепаратизм, возникли противоречия между странами Северной и Центральной Европы (Германия, Франция, Великобритания, скандинавские страны), с одной стороны, и странами Южной Европы (Греция, Португалия, Испания, Италия), с другой» (Новые факторы... 2013: 11).

Демократическое разрешение нынешнего кризиса, по мнению А. Вейла, возможно в результате изменения баланса сил в обществе, что требует массовой мобилизации трудящихся. Это произойдет толь-

ко в том случае, если классовые профсоюзы и другие прогрессивные социальные движения будут достаточно сильны, чтобы представлять угрозу для существующего экономического порядка, спекулянтов и их политических лидеров. Именно от этого зависит дальнейшее развитие событий: «или профсоюзам, рабочим и общественным движениям удастся защитить социальный прогресс, полученный в результате политики “государства всеобщего благосостояния”, или они рискуют остаться с правыми авторитарными сторонниками “жесткой руки” в социально деградированной Европе» (Wahl 2012: 193).

Высказанные предположения по дальнейшему развитию и возможному разрешению кризиса неолиберализма делают особенно актуальным изучение положения, состояния и перспектив трудящихся слоев и рабочего класса во всем мире.

Демонтаж государства благосостояния в результате осуществления неолиберальной политики

Социальные стандарты, достигнутые «государствами благосостояния» в западных странах после Второй мировой войны, часто приводятся властями на постсоветском пространстве в качестве образца для подражания. Однако в последнее время в научном и политическом дискурсе все чаще появляются признания, свидетельствующие о том, что теория и практика «государства всеобщего благосостояния» терпят крах. Демонтаж последнего существенно ускорился под воздействием первого в истории человечества глобального финансово-экономического кризиса. Новая Великая рецессия 2008–2009 годов до основания потрясла устои капиталистической экономики и вынудила европейские страны пойти на резкое сокращение, а в некоторых случаях полное упразднение многих социальных программ и гарантий.

Как известно, большинство современных интегративных оценок благосостояния человека было разработано в западных социальных науках в основном после Второй мировой войны в рамках популярных в то время теорий «социального благосостояния» и «государства благосостояния». В американском «Словаре социальной работы» социальное благосостояние определяется как национальная система программ, льгот и услуг, помогающих людям противостоять психологическим, социальным и экономическим критическим ситуациям, которые являются существенными для обеспечения благополучия индивидов и общества (Macarov 1995: 15).

Термин «государство благосостояния» был впервые введен в оборот лейбористским правительством Великобритании (1945–1950), а затем получил широкое распространение в западноевропейских и скандинавских странах. Понятие «государство благосостояния» обозначает политическую систему, принимающую на себя государственную ответственность за защиту и обеспечение социальной безопасности и благосостояния своих граждан на протяжении всей жизни (The Harper... 1977: 905). На основании обобщения исторического и эмпирического материала шведский экономист и социолог Г. Эспинг-Андерсен выделил три типа государства благосостояния (Сидорина 2010: 316): неолиберальный, социально-демократический и консервативно-корпоративистский. В рамках этой типологии представлены основные модели социальной политики в экономически развитых странах, а все три типа государств характеризуются уровнем декоммодификации (широтой социальных прав); стратификацией общества (дифференциацией по доходам), государственным вмешательством (интервенцией).

Неолиберальный (или американский) тип государства благосостояния отличается низким уровнем декоммодификации, высокой стратификацией общества и государственным вмешательством в форме регулирования рынков. Социально-демократический (скандинавский) тип характеризуется высоким уровнем декоммодификации, низкой стратификацией общества и вмешательством государства в форме прямого предоставления финансового обеспечения. Консервативно-корпоративистский (франко-германский) тип характеризуется высоким уровнем декоммодификации, высокой стратификацией общества и вмешательством государства в форме прямого предоставления финансового обеспечения и регулирования рынков (Сидорина 2010: 318).

Во время анализа трех типов государства благосостояния Г. Эспинг-Андерсеном (Esping-Andersen 2006) в 1980-е годы в Европейском союзе (ЕС) были представлены все три модели социальной политики, однако в нем превалировали консервативные и социально-демократические модели при ограниченном распространении либеральной модели. С тех пор в рамках ЕС произошли значительные социально-экономические изменения, которые поставили на повестку дня вопрос: «способны ли европейцы поддерживать их высокий уровень социальных расходов, или они должны согласиться с радикальным демонтажом государства благосостояния, на который зачастую ссылаются как на “неолиберальный” путь, негативным примером которого обычно служат США» (Werner 2006: 7–8).

Следует отметить, что становление государств благосостояния в западных странах было, с одной стороны, результатом упорной борьбы трудящихся за повышение жизненного уровня, а с другой — ответом правящих кругов Нового и Старого Света на вызовы мировой социалистической системы, которая в первые десятилетия после Второй мировой войны демонстрировала высокие темпы экономического роста и повышения материального благосостояния народов. «Новый курс в Соединенных Штатах и послевоенных европейских государствах благосостояния был частично результатом объединения социальных сил, продвигающих введение новых ограничений на функционирование рынков и пересмотр отношений между индивидами и обществом», — отмечает британская исследовательница Рей Пейтел (Patel 2009: 15).

Тот достаточной высокий уровень благосостояния, который был достигнут странами Запада в рамках «государства благосостояния», это не сентиментальное желание бизнеса и правящей элиты поделить свои доходы с более бедными слоями населения, а всего лишь «компромисс между трудом и капиталом в специфической исторической ситуации» (Wahl 2012: 192), на который вынуждены были пойти правительства и бизнес под сильным давлением боевого массового рабочего движения.

Почетный профессор социологии университета Бингхамптон в Нью-Йорке Дж. Петрас отмечает, что кризис государства всеобщего благосостояния не оставляет камня на камне от утверждений буржуазных экономистов о том, что зрелость капитализма и его «передовое государство», высокие технологии и разветвленные услуги принесут большинству населения колоссальный рост благополучия, доходов и уровня жизни. Такие наиболее серьезные проблемы, как сокращение социальных услуг, выходных пособий, занятости населения, пенсионного обеспечения, бесплатного здравоохранения и образования, усугубляются регрессивным налогообложением, ростом платы за обучение, увеличением пенсионного возраста, а также ростом социального неравенства и ухудшением условий труда (Petras 2014).

Во второй половине XX века модель государства всеобщего благосостояния пережила три кризиса: экономический, идеологический и философский (концептуальный), которые привели к необходимости кардинального обновления и модернизации общих оснований самой концепции (Сидорина 2013: 167).

Профессор социологии Калифорнийского университета в Беркли и исследователь Центра европейской социологии в Париже Л. Уэйквант считает, что нынешний кризис государства благосостояния является прямым следствием неолиберальной экономической политики, получившей широкое распространение на Западе на исходе XX века. В отличие от преобладающих концепций неолиберализма, являющихся по существу экономическими, он определяет неолиберализм как транснациональный политический проект, который «приводится в исполнение новым глобальным правящим классом, находящимся в процессе формирования и состоящим из глав и старших исполнительных лиц транснациональных фирм, высокопоставленных политиков, государственных менеджеров, высших официальных лиц международных организаций (ОЭСР, ВТО, МВФ, Всемирный банк, Европейский союз), а также работающих на них культурно-технических экспертов» (Mandell 2011).

На протяжении последних лет, особенно с началом втягивания экономик стран Европейского союза в первый глобальный финансово-экономический кризис, многие обязательства всех вышеописанных моделей государства социального благосостояния были или полностью ликвидированы, или существенно урезаны. Многие исследователи в своих публикациях отмечают наличие кризиса теории и практики государства благосостояния в современном мире. Так, Клаус Буш подчеркивает, что демонтаж европейских государств всеобщего благоденствия особенно четко виден, если анализировать ситуацию за последние два десятилетия через призму нескольких составляющих элементов, в частности, демографических изменений, кризиса занятости, государственного долга. Анализ динамики социальных пособий, начиная с середины 1990-х годов, показывает, что во многих странах ЕС (Дании, Эстонии, Финляндии, Ирландии, Латвии, Литве, Нидерландах, Словакии, Испании, Швеции и Великобритании) демонтаж государства благосостояния уже обозначился в макроданных. Основной движущей силой этих преобразований являются реформы пенсионной системы и системы здравоохранения, на которые приходилось 70–80% всех социальных расходов государства (Busch 2013). На самом деле, в последние несколько лет по Европе прокатилась волна реформ в пенсионной и медицинской сферах. И, несмотря на достаточно массовые и даже радикальные протесты населения, правительствам удалось провалить принятие данных реформ, которые заключались в резком сокращении финансирования

медицины, снижении размера пенсий и повышении пенсионного возраста. Так, за последние годы в наиболее кризисных странах Европы пенсии были сокращены до 15–20%, уровень зарплаты в госсекторе сократился от 5% (Испания) до более чем 40% (в странах Балтийского региона) (Wahl 2012: 191–192).

Безусловно, глобальный кризис нанес сильный удар по экономике стран Европы и намного ускорил процесс демонтажа социальных программ в данных странах. Однако, как справедливо отмечается в вышедшей в 2012 году монографии «Взлет и падение государства всеобщего благосостояния», деструктивный эффект от перехода к неолиберальной политике был намного большим, чем тот, который оказал кризис, начавшийся в 2007 году. Более того, не нужно забывать, что «кризисы — естественная часть системы капитализма, его природы» (Wahl 2013).

Ситуация в странах Европы начала обостряться задолго до нынешнего глобального кризиса. С 1970-х годов проблемы безработицы и социального обеспечения нарастали медленно, но они уверенно приближали все западное «общество изобилия» и «государства благоденствия» к неминуемому краху. Как отмечают аналитики Института мировой экономики и международных отношений РАН, устойчивая безработица превратилась в проблему в странах Европы, начиная с 70-х годов XX века. А уже в 1994 году безработица в 15 странах Евросоюза превышала 11% (Стержнева, Прохоренко 2013: 133). В последние годы правительства стран ЕС вводят меры жесткой экономии, пытаются посредством «затягивания поясов» уменьшить дефицит государственных бюджетов и таким образом вытянуть свои страны из кризиса. Эти меры, ограничивающие роль государства в обеспечении благосостояния, сокращают государственные расходы и общественные услуги, приводят к снижению уровня потребления и, соответственно, к падению уровня жизни подавляющей части населения. Так, эксперты ПРООН в своем последнем Докладе о человеческом развитии — 2013 утверждают, что данные жесткие программы экономии стран Европы «не только становятся причиной многих затруднений для их собственных граждан, но к тому же подрывают перспективы человеческого развития миллионов других людей по всему миру» (Доклад... 2013: 21). Более того, в данном докладе отмечается, что продолжение данного курса приведет к еще большему росту безработицы, а в долгосрочной перспективе — к ухудшению состояния здоровья населения, качества рабочей силы, состояния научных исследований и инноваций.

Одной из самых больших проблем экономик сегодня является безработица. Международная организация труда (МОТ) в своем Докладе-2013 отметила, что проблемы на рынке труда продолжают носить острый характер и рост безработицы продолжится в ближайшие годы (Global... 2013). В Докладе МОТ за 2014 год эксперты отметили, что в мировом масштабе в 2014 году безработица ожидается на уровне 6,1%, и такой она останется до 2017 года, только в 2018 году уменьшится всего на десятую долю процента (Global... 2014: 103). Что касается стран Европейского союза, безработица по состоянию на 2018 год будет равняться 7,9%, в странах Центральной и Юго-Восточной Европы (не членах Евросоюза) и СНГ — 8,1% (см. табл. 1).

Таблица 1

Зарегистрированный уровень безработицы и прогнозы развития, %

Регион	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Мир	5,5	5,6	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1	6,0
Развитые экономики и Европейский союз	5,8	6,1	8,4	8,8	8,4	8,6	8,6	8,6	8,4	8,2	8,0	7,9
Центральная и Юго-Восточная Европа (не ЕС) и СНГ	8,2	8,1	9,9	9,2	8,5	8,0	8,2	8,3	8,2	8,2	8,2	8,1
Восточная Азия	3,8	4,3	4,4	4,2	4,3	4,4	4,5	4,7	4,8	4,9	4,9	5,0
Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион	5,5	5,2	5,1	4,7	4,4	4,1	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,4
Южная Азия	4,1	4,1	4,2	3,8	3,8	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1
Латинская Америка и Карибский бассейн	6,9	6,5	7,5	7,3	6,7	6,6	6,5	6,5	6,5	6,5	6,4	6,4
Средний Восток	10,2	10,1	10,3	11,1	10,8	10,9	10,9	11,0	10,9	10,8	10,8	10,7
Северная Африка	11,1	10,5	10,6	10,4	11,8	12,1	12,2	12,2	12,1	12,1	12,1	12,0
Африка к Югу от Сахары	7,5	7,7	7,7	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,5	7,5	7,5	7,5

Источник: Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? / International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. P. 103.

Если рассмотреть уровень безработицы в количественном измерении, то в 2013 году число безработных во всем мире равнялось 201,8 млн человек, в будущем безработица будет расти и охватит 215,2 млн человек в 2018 году (см. табл. 2).

Таблица 2

Численность безработных, млн чел.

Регион	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Мир	170,0	177,0	197,9	195,2	193,9	196,9	201,8	206,0	208,8	211,0	213,1	215,2
Развитые экономики и Европейский союз	29,4	31,1	42,9	45,0	43,4	44,5	44,7	44,7	44,0	43,1	42,2	41,6
Центральная и Юго-Восточная Европа (не ЕС) и СНГ	14,2	14,2	17,4	16,2	15,2	14,3	14,8	14,9	14,8	14,8	14,7	14,7
Восточная Азия	31,4	36,2	37,1	35,5	36,8	38,1	39,4	40,6	41,8	42,8	43,7	44,4
Юго-Восточная Азия и Тихоокеанский регион	15,8	15,4	15,3	14,3	13,6	13,1	13,6	13,9	14,2	14,5	14,8	15,0
Южная Азия	25,1	25,8	26,3	24,3	24,4	25,0	26,0	26,9	27,7	28,2	28,7	29,2
Латинская Америка и Карибский бассейн	18,4	17,5	20,8	20,6	19,3	19,3	19,3	19,7	19,9	20,2	20,4	20,7
Средний Восток	6,4	6,5	6,9	7,7	7,8	8,1	8,3	8,6	8,8	8,9	9,1	9,2
Северная Африка	6,9	6,7	6,8	6,9	8,0	8,4	8,6	8,8	8,9	9,0	9,2	9,3
Африка к Югу от Сахары	22,4	23,7	24,4	24,8	25,5	26,3	27,2	27,9	28,7	29,4	30,2	31,1

Источник: Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? / International Labour Office. Geneva: ILO, 2014.

Особенную тревогу вызывает высокий уровень безработицы среди молодежи. Являясь наиболее активной частью населения, молодежь фактически исключена из экономической жизни страны и лишена не только возможности работать сегодня, но и реализовать свой трудовой потенциал в будущем. Так, в Докладе МОТ отмечается, что проблема безработицы среди молодежи является очень болезненной в Европе. «Молодая» безработица здесь продолжает расти и уже достигла более чем 50% в таких странах, как Греция и Испания, и более 22% в зоне евро в целом (Global... 2013: 47).

Как видим, глобальный финансово-экономический кризис привел к огромным потерям на рынке труда и, как отмечают эксперты РАН, «за короткий срок похоронил многие достижения политики занятости за предшествующее десятилетие» (Стержнева, Прохоренко 2013: 134).

О непростом положении в странах Евросоюза свидетельствуют и результаты социологических опросов. Так, в январе 2013 г. 72% опрошенных французов полагали, что этот год будет хуже предыдущего с точки зрения покупательной способности всего населения, 64% — их личной покупательной способности, 69% — в плане борьбы с безработицей (Новые... 2013: 96).

Достаточно показательны и результаты социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Украины в рамках общеевропейского мониторингового проекта «Европейское социальное исследование (ESS)», в котором принимают участие более 20 стран Европы. Так, согласно исследованию за 2011 год при ответе на вопрос «Насколько Вы удовлетворены сегодняшним положением экономики в стране?» (0 — совсем не удовлетворен, 10 — полностью удовлетворен) были получены следующие результаты: Бельгия — 5,04, Болгария — 2,38, Англия — 3,49, Греция — 1,34, Дания — 5,4, Ирландия — 2,52, Испания — 2,74, Португалия — 2,38, Франция — 3,36, Хорватия — 2,55 (Головаха, Горбачик 2012: 37). 27,7% респондентов Греции отметили, что при их доходе они испытывают серьезные материальные трудности, такой же ответ был получен от 36,4% респондентов в Болгарии, 15,9% респондентов в Венгрии, 9,6% — в Ирландии, 12% — в Португалии (Головаха, Горбачик 2012: 41).

Сегодня уже является очевидным, что попытка западных стран построить «государство всеобщего благосостояния» в рамках капиталистической системы потерпела крах. В этом контексте авторы книги «Новые факторы глобального и регионального развития: обострение этносоциокультурных противоречий» отмечают: «Социальное государство, это порождение индустриальной эпохи, пыталось адаптироваться к новым условиям, выдвигались концепции “третьего пути”, социальной ответственности бизнеса. Но они больше остались лозунгами, чем реальностью. Не нашел решения вопрос финансового обеспечения политики социального государства» (Новые факторы... 2013: 111). Причиной отсутствия экономической основы для финансирования социальных программ является, в первую очередь, неравное распределение доходов в сфере общественного производства, обусловленное самой сущностью капиталистической системы и наличием частной собственности. И если, проводя политику кейнсианства, западные экономики могли осуществлять финансирование ряда социальных программ в рамках теории «государства благосостояния» и существенно повысить благосостояние своих граждан, то с переходом к неоли-

беральной экономической модели это стало невозможным и привело к демонтажу и краху «государства всеобщего благосостояния». На это обращают внимание зарубежные исследователи социальной политики стран Европы, говоря о том, что «проблема бедности не может быть решена в рамках неолиберализма» (Wahl 2013: 170). Используя риторику о повышении эффективности экономики благодаря использованию неолиберальной парадигмы, Запад поставил точку в истории «государства благосостояния», что привело к росту неравенства, безработицы, снижению уровня жизни населения и сильно ударило по благосостоянию большинства населения.

Положение рабочих Украины в результате осуществления неолиберальных реформ

Переход плановой экономики Украины к рынку осуществлялся по неолиберальным рецептам Вашингтонского консенсуса, разработанным экономистами США, МВФ и ВБ после их «апробации» в странах Латинской Америки. В своей книге «Многообразные инструменты, шире цели: движение к пост-Вашингтонскому консенсусу» Дж. Стиглиц так описал основные идеи этой реформаторской установки Вашингтона: «Согласно концепции Вашингтонского консенсуса, для успешной экономической деятельности требуются либерализация торговли, макроэкономическая стабилизация и рыночное ценообразование. Как только правительство решит эти проблемы, то есть “уйдет с дороги”, частные рынки эффективно распределяют ресурсы и будут стимулировать экономический рост на здоровой основе» (Стиглиц 2013).

Навязывание постсоциалистическим странам неолиберальной модели реформ объясняется не только экономической и военной мощью США. Большое значение сыграла пропагандистская кампания сторонников неолиберальных реформ: в мировой прессе, в научных кругах, на международных форумах, в заявлениях лидеров стран «семерки» превозносилась идея полного освобождения экономик постсоциалистических стран от издержек государственного регулирования. Поддержанная влиятельными структурами, эта модель реформирования нашла своих приверженцев среди политиков и экономистов с мировым именем, которые заявляли об универсальности, эффективности и даже легкости предлагаемого ими метода реформ. По мнению Дж. Стиглица, упрощенный, лишенный глубокого научного анализа подход к проблемам трансформации одного типа экономики в другой

обеспечил неолибералам успех: «Успех Вашингтонского консенсуса в качестве научной доктрины зиждется на ее простоте: его политические рекомендации могут быть реализованы экономистами, использующими весьма упрощенные модели расчетов. Несколько экономических показателей — инфляция, рост денежной массы, процентные ставки, бюджетный и торговый дефициты — служат базой для набора политических рекомендаций. Действительно, в некоторых случаях экономисты прилетали в страну, рассматривали и уточняли эти данные, а затем давали макроэкономические рекомендации по политике реформ — и все в течение пары недель» (Стиглиц 2013).

В настоящее время результаты внедрения рекомендаций Вашингтонского консенсуса, в том числе в странах бывшего СССР, дают основания не только критиковать, но и полностью опровергать адекватность этих рекомендаций. Сам Джон Уильямсон, которого считают автором «Вашингтонского консенсуса», еще в 2002 году в работе «Провалился ли Вашингтонский консенсус?» оценил итоги 1990-х годов в плане их воздействия на экономический рост, снижение уровня бедности и занятость населения как «по меньшей мере неутешительные» (Уильямсон 2011: 4).

После «шоковой терапии» последовало вовлечение экономики Украины, вступившей в стадию деградации, в мирохозяйственные связи в соответствии с императивными предписаниями «триады» ВБ—МВФ—ВТО, которые являются движущими силами современной глобализации под эгидой США. Что представляют собой эти три наднациональные организации, убедительно показывают американские социологи К. Корген и Дж. Уайт: «Всемирная торговая организация (ВТО), надзирающая за соблюдением условий глобальной торговли; Международный валютный фонд (МВФ), управляющий глобальными финансовыми рынками; и Всемирный банк, предоставляющий займы для экономического развития, в основном контролируются странами глобального Севера и находятся под влиянием глобальных корпораций. В целом эти организации оказывают суммарное воздействие на увеличение власти и богатства стран глобального Севера и в то же время уменьшают власть, благосостояние и качество жизни в странах глобального Юга» (Korgen, White 2007: 79). Следование Украины в русле политики ВБ—МВФ—ВТО привело к резкому падению уровня и качества жизни ее населения.

Более 20 лет следования украинской социально-экономической системы курсом западной «транзитологии» и «догоняющего» развития

не только не привели к достижению обещанного в годы перестройки роста благосостояния населения, но и, наоборот, вылились в деиндустриализацию экономики, рост бедности и нищету подавляющего большинства людей труда, колоссальное расслоение общества и другие негативные явления. Наиболее сильно рыночные реформы ударили по трудовой сфере, где «реформирование» с первых дней повлекло за собой потерю высокотехнологичных рабочих мест в массовых масштабах, рост бедности, снижение уровня и качества жизни и т.д.

Как известно, одним из основных индикаторов социально-экономического положения рабочих является уровень занятости. Со времени старта радикальных рыночных реформ безработица стала постоянным спутником жизни трудового народа Украины. Согласно докладу Государственной службы статистики за 2013 год уровень безработицы в стране среди трудоспособного населения составил 7,6%, больше половины которых — женщины. Вместе с тем помощь по безработице в прошедшем году получили всего 82,4% от общего количества людей, имеющих официальный статус безработного (Праця... 2013). При этом необходимо отметить, что уровень зарегистрированной безработицы в нашей стране существенно меньше по сравнению с реально существующим, зафиксированным социологами на уровне 15–17%.

Одним из важнейших показателей положения трудящихся является уровень заработной платы. По данным Государственной службы статистики, в январе–ноябре 2013 года размер среднемесячной номинальной зарплаты в Украине составил 3234 грн. (примерно 400 долл. США) (Праця... 2013). Несмотря на то что этот показатель в несколько раз превышает уровень прожиточного минимума, в Украине наблюдается достаточно весомая доля тех рабочих семей, которые с трудом борются с бедностью и еле сводят концы с концами. Так, при оценке материального положения своих семей каждый четвертый респондент (29,6%) отметил, что доходов его семьи хватает только на продукты питания, делают же сбережения всего 5,1% семей украинских рабочих. Острый политический и экономический кризис, который переживает Украина в последние месяцы, уже привел к значительному обесцениванию национальной валюты и росту цен, что, безусловно, еще сильнее снизило покупательную способность населения. Можно предположить, что разрыв экономического сотрудничества Украины с Российской Федерацией приведет к резкому росту уровня невыплат зарплат, снижению уровня занятости и увеличению резервной армии труда.

Наряду с низкими заработными платами большинства рабочих украинское общество живет в реалиях колоссального имущественного расслоения — отношение доходов самых богатых 10% и самых бедных 10% населения, то есть верхней и нижней децили, достигает 40:1 (Нерівність... 2012: 13). Еще больше усилилось расслоение общества в результате глобального финансово-экономического кризиса 2007–2008 годов, который разразился в эпицентре капиталистического мира — США. В то время как большинство трудового населения пострадало в результате кризиса, представители крупного бизнеса и финансового мира существенно повысили свои сверхприбыли. По данным журнала *Forbes*, в 2013 году список самых богатых украинцев пополнился 13 новыми олигархами, а капитал 100 богатейших украинцев вырос по сравнению с прошлым годом на 1 млрд долл. США — до 55 млрд долл. США (100 богатейших... 2014). Это наглядно подтверждает тот факт, что «Неолиберализм — это стратегия имеющих богатство классов предотвратить падение их богатства и привилегий и расширить их в глобальном масштабе... Неолиберализм не столько вытесняет государство, сколько переформулирует его, превращая “нацию-государство” в “рыночное государство”» (Mahmud 2013).

Чтобы наиболее полно и всесторонне оценить влияние неолиберальной политики на трудовую жизнь и социально-экономическое положение рабочих, следует проанализировать субъективные характеристики, полученные в результате проведения социологических опросов. С этой целью в рамках исследования темы «Состояние, проблемы и перспективы рабочего класса в системе социально-экономических отношений современного украинского общества» отделом экономической социологии Института социологии НАН Украины совместно с центром SOCIS был проведен опрос рабочего класса Украины. В ходе этого опроса только треть опрошенных (35,8%) отметили, что они удовлетворены своим положением в обществе (см. табл. 3).

Таблица 3

Удовлетворенность рабочих положением в обществе (2013, n=1800)

Удовлетворены ли Вы своим положением в обществе?	%
Удовлетворен	35,8
Трудно сказать, удовлетворен или нет	35,7
Не удовлетворен	28,5

Что касается мотивации труда современных рабочих Украины, то только каждый пятый представитель рабочего класса (22,6%) отметил, что он работает на сегодняшней работе потому, что его устраивает и заработная плата, и характер труда. В то же время каждый четвертый респондент (24,8%) отметил, что его не устраивает ни работа, ни уровень зарплаты, однако никакой другой работы он найти не может (см. табл. 4).

Таблица 4

Мотивация труда современных рабочих Украины (2013, n=1800)

Скажите, почему Вы работаете на данном предприятии?	%
Работа мне по душе и зарплата устраивает	22,6
Работа мне по душе, но зарплата не устраивает	38,5
Работа мне не по душе, но зарплата устраивает	7,4
Ни работа, ни зарплата меня не устраивают, но ничего другого я найти не могу	24,8
Затрудняюсь ответить	6,7

Анализ результатов опроса рабочих также свидетельствует о том, что даже наличие работы не обеспечивает минимальный уровень жизни и большая часть рабочих Украины находятся на грани физиологического выживания. Так, на вопрос «Хватает ли Вам в сегодняшней жизни полноценного качественного питания?» менее половины опрошенных рабочих (43,4%) ответили утвердительно. В то время как отрицательно («не хватает») ответил каждый третий представитель рабочего класса (36%). Таким образом, несмотря на наличие работы, многим трудящимся Украины не хватает заработка на обеспечение полноценного качественного питания для себя и своих семей, что дает все основания отнести их к категории «работающих бедных».

Как известно, одним из главнейших показателей качества труда и качества жизни в целом является наличие возможности полноценного отдыха для воспроизводства рабочей силы и трудового потенциала. При ответе на вопрос о наличии возможности полноценного проведения отпуска нами были получены следующие результаты: хватает такой возможности только каждому пятому респонденту (19,1%), в то время как не хватает более чем половине рабочих страны (58,6%). Еще одним важнейшим условием для воспроизводства рабочей силы является возможность доступа населения к качественной медицинской помощи. О том, что им хватает возможности оплачивать необходимые медикаменты и медицинские услуги, сказали 21,8% респондентов. Не хватает такой возможности 41,7% рабочих страны (см. табл. 5).

Таблица 5

Хватает ли рабочим... (2013, n=1800,%)

Хватает ли Вам в сегодняшней жизни...	Хватает	Трудно сказать, хватает или нет	Не хватает	Не интересуется
полноценного качественного питания	43,4	19,9	36,0	0,6
необходимой одежды	52,7	20,3	26,1	0,9
возможности полноценно проводить отпуск	19,1	21,8	58,6	0,5
полноценного досуга	24,7	24,8	48,6	1,9
возможности оплачивать необходимые медикаменты и медицинскую помощь	21,8	32,2	41,7	4,3
нормальных жилищных условий	43,3	18,4	37,0	1,3
необходимых условий для развития и образования детей	18,3	26,5	43,1	12,1
уверенности в своем будущем	11,2	27,7	59,2	1,8
участия в принятии решений на предприятии, где работаю	14,9	32,2	31,4	21,4

Несмотря на крайне низкие показатели качества занятости, трудящиеся страны опасаются возможного ухудшения условий труда в ближайшем будущем (см. табл. 6). В результате опроса было установлено наличие высокой доли рабочих, которые опасаются за возможное ухудшение условий труда, в частности более половины опрошенных (59,4%) отметили, что они опасаются увольнения с работы в ближайшем будущем. Перевода на неполный рабочий день опасаются 56,7%, уменьшения зарплаты — 65,1%.

Таблица 6

Опасения рабочих страны (2013, n=1800)

Опасаетесь ли Вы того, что...	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
в ближайшем будущем Ваши бонусы, премии, социальный пакет будут урезаны	52,5	31,4	16,1
в ближайшем будущем Ваша зарплата будет уменьшена	65,1	24,6	10,3
в ближайшем будущем Вы будете уволены	59,4	28,0	12,6
в ближайшем будущем Вас переведут на неполный рабочий день/неделю	56,7	29,3	14,0

Анализ основных показателей занятости свидетельствует о том, что реализуемая последние два десятилетия модель социально-экономического развития Украины не обеспечивает даже самые не-притязательные потребности большей части населения. Можно с высокой долей вероятности утверждать, что одной из основных причин протестов, которые проходят в последние месяцы в стране, является именно низкий уровень жизни большинства населения. Представляет практический интерес анализ, как представители рабочего класса воспринимают современную политическую систему и что они считают основной причиной бедности украинского общества. Отвечая на вопрос об основной причине бедности в украинском обществе («Вы согласны: одна из главных причин бедности в нашем обществе в том, что экономика основана на господстве частной собственности на средства производства?»), большинство респондентов (67,3%) согласились (варианты ответа «согласен» и «скорее согласен») с мнением о том, что основная причина бедности в нашем обществе заключается в господстве частной собственности на средства производства. Не согласны или скорее не согласны с такой трактовкой всего десятая часть респондентов (суммарно 13,8%). Следует отметить, что существенных отличий в ответах на данный вопрос среди разных возрастных категорий респондентов не наблюдается (см. табл. 7). Так, даже среди самой молодой категории представителей рабочего класса страны в возрасте 18–29 лет, воспитанной в новых «рыночных» условиях, каждый третий (31%) согласен с утверждением, что именно частная собственность является основной причиной бедности в стране. Примерно такая же доля опрошенных среди рабочих в возрасте 18–29 лет заявили, что «скорее согласны» с данным утверждением.

Таблица 7

Оценка рабочими Украины причины бедности в обществе (2013, n=1800, %)

Вы согласны: одна из главных причин бедности в нашем обществе в том, что экономика основана на господстве частной собственности на средства производства?	Все возрастные категории	18–29 лет	30–54	55 и старше
Согласен	35,9	31,0	36,9	41,8
Скорее согласен	31,4	32,7	31,4	28,9

Скорее не согласен	9,3	10,2	9,1	8,5
Не согласен	4,5	6,1	4,0	4,0
Затрудняюсь ответить	18,8	20,1	18,6	16,9

О видении рабочими будущего развития украинского общества можно судить по ответам на вопрос о возможных вариантах изменения социально-экономической модели страны. Ответы рабочих свидетельствуют о том, что многие из них испытывают ностальгию по советскому прошлому. Выбирая возможную модель дальнейшего развития страны, каждый пятый респондент (23,7%) выбрал социалистический строй (как было в СССР), примерно такая же доля ответивших (27,2%) выбрала вариант «социалистический (с устранением недостатков, имевших место в бывших социалистических странах)», «социалистический (как в современном Китае)» выбрали 8,7% опрошенных. То есть суммарная доля респондентов, выбравших социалистический вариант развития страны в той или иной модификации, равняется 59,6%. Неолиберальную модель развития по типу США и Великобритании, которую на протяжении более чем двадцати лет навязывают нашей стране, выбрал только каждый десятый респондент (10,1%).

Анализ состояния рабочего класса страны свидетельствует о провале навязанной Украине неолиберальной политики, приведшей украинское общество к экономической и социальной катастрофе и породившей такие проблемы, как массовое обнищание населения, вымирание, фашизация, гражданское противостояние и т.д. На наш взгляд, только отказ от неолиберальной политики и переход к усилению роли государства в регулировании экономики и социально-трудовых отношений с целью более равномерного распределения национального дохода сможет привести к повышению не только материального благосостояния людей труда, но и всей совокупности условий, определяющих физическое, психологическое и социальное благополучие трудового народа Украины. В этом контексте следует согласиться с российским ученым В.Я. Ельмеевым, что «как прошлое, так и будущее — за обществом труда, в котором властелином станет труд и только труд» (Ельмеев 2007: 545).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что переход мировой экономической системы на рельсы неолиберализма существенно повлиял на благосостояние большинства населения во всем мире. Неолиберализм, реализованный на Западе, привел к сворачиванию государства благосостояния, что в первую очередь сказалось на мало-

защищенных слоях населения, а также на трудящихся этих стран. От реализации неолиберального идеологического проекта выиграли только крупнейшие ТНК, подавляющее же большинство населения существенно пострадало в результате снижения уровня благосостояния, ставшего прямым следствием неолиберализма в действии. Еще более деструктивное влияние имеют неолиберальные радикальные реформы на постсоветском пространстве, в том числе в Украине, где они привели не только к обнищанию страны, но и к возможной потере территориальной целостности и развязыванию кровавого противостояния.

Глобальный кризис существенно усилил и обострил существующие противоречия экономической системы и знаменует собой неспособность капиталистической экономики, особенно в ее неолиберальном варианте, к дальнейшему конструктивному развитию. Каким способом глобальная экономическая система сможет выйти из этого кризиса, покажет время. Однако и сейчас понятно, что и подтверждают многие исследователи, что выход из кризиса капитализма в его неолиберальном варианте в полном объеме представляется возможным вне рамок этой системы. Объективные законы развития общества поставили перед глобальным сообществом вопрос о «едином порядке», — однако тот вариант, который реализуют США и сильные мира сего в лице мировой олигархии, абсолютно неприемлем для большинства населения Земли, более того — он делает целые государства и миллиарды людей «лишними», толкая их в хаос и нищету. Сегодня мир требует перехода к гуманному «глобальному общежитию» на основе равных прав на развитие, а не в угоду мировому капиталу.

Источники

- Арсеенко А. Г.* Глобализация как она есть на пороге XXI века // Социология: теория, методы и маркетинг. 2010. № 4. С. 115—137.
- Арсеенко А. Г., Малюк А. Н., Толстых Н. В.* Вызовы глобализации и Украина. Киев: Институт социологии НАН Украины, 2011. 517 с.
- Головаха Є., Горбачик А. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі: за результатами «Європейського соціального дослідження» 2005—2007—2009—2011. Київ: Інститут соціології НАН України, 2012. 119 с.
- Горелов А. А.* Глобальный неокOLONиализм и русская идея. М.: Ленанд, 2014. 256 с.

- Долгов С.И. Глобализация экономики: новое слово или новое явление? М.: Экономика, 1998.
- Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2007. 576 с.
- Зиновьев А.А. Запад. Феномен западнизма. [Электронный ресурс]. URL: http://royallib.ru/read/zinovev_aleksandr/zapad_fenomen_zapadnizma.html#0 (дата обращения: 15.05.2014).
- Интрилигейтор М. Глобализация как источник международных конфликтов и обострения конкуренции. [Электронный ресурс]. URL: http://www.RTPU.ru/Issues/6_98/ru6_1.html (дата обращения: 10.05.2014).
- Люблинский В.В. Социальная политика и проблемы развития общества. Опыт стран Запада // Политические исследования. 2013. № 5 (137). С. 155–166.
- Рожков К.Л. Процесс глобализации и национальная экономика: дис. ... д. э. н. М.: Дипломатическая академия МИД РФ, 2000.
- Сапир Ж. Вашингтонский консенсус и российские реформы: история провала. [Электронный ресурс]. URL: <http://rusref.virtbox.ru/sapir4.html> (дата обращения: 10.05.2012).
- Сидорина Т.Ю. История и теория социальной политики. Учебное пособие. М.: Российский государственный гуманитарный университет, 2010. 549 с.
- Сидорина Т.Ю. Государство всеобщего благосостояния: от утопии к кризису. М.: РГГУ, 2013. 349 с.
- Стержнева М.В., Прохоренко И.Л. Управление экономикой в Европейском союзе: институциональные и политические аспекты. М.: ИМЭМО РАН, 2013. 155 с.
- Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к пост-Вашингтонскому консенсусу. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.r-reforms.ru/cons.htm> (дата обращения: 14.07.2013).
- Тобин Дж. Вызовы и возможности. [Электронный ресурс]. URL: Режим доступа: <http://rusref.virtbox.ru/tobin.html> (дата обращения: 16.02.2012).
- Уильямсон Дж. Америкацентричный мир исчезнет в любом случае // Русский журнал. 2011. № 7 (49). С. 4.
- Харви Д. Краткая история неолиберализма. Актуальное прочтение. [Электронный ресурс]. URL: http://revbel.org/wp-content/uploads/Дэвид_Харви_-_Краткая_история_неолиберализма.pdf (дата обращения: 16.04.2014).
- Яцкевич В. Глобализация и экономическая теория Джона Кейнса [Электронный ресурс]. URL: http://sbiblio.com/biblio/archive/jackevich_glo/ (дата обращения: 12.05.2014).
- Глобализация и социальная политика развитых стран: сб. обзоров и рефератов / Рос. акад. наук, Ин-т науч. информ. по обществ. наукам; отв. ред. и сост. С.Я. Веселовский. М.: ИНИОН РАН, 2008. 280 с. (Социально-экономические проблемы глобализации.)

- Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире. ООН. [Электронный ресурс]. URL: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf (дата обращения: 24.05.2013).
- Новые факторы глобального и регионального развития: обострение этносоциально-культурных противоречий / под ред. Е.Ш. Гонтмахера, Н.В. Загладина, И.С. Семененко. М.: ИМЭМО РАН, 2013. 119 с.
- Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.
- Праця. Соціально-економічне становище України за 2013 рік. Повідомлення Державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата обращения: 14.01.2014).
- 100 богатейших — 2013. Forbes представляет очередной список 100 самых богатых украинцев. [Электронный ресурс]. URL: <http://forbes.ua/business/1351729-100-bogatejshih-2013> (дата обращения: 10.01.2014).
- Batić J. Crisis of the Welfare State in the European Union. Megatrend Review // Graduate School of International Economy. Megatrend University. Beograd. 2011. Vol. 8 (2). P. 141–168.
- Busch K. World Economic Crisis and the Welfare State [Electronic resource]. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07000.pdf> (date of access: 20.03.13).
- Castles S. Globalization and Migration: Some Pressing Contradictions // International Social Science Journal. Jun 1998. № 156.
- Dumenil G., Levy D. The crisis of neoliberalism. Harvard: The Harvard University Press, 2011. P. 369.
- Esping-Andersen G. The Three World of Welfare Capitalism. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- Kerran R., Kenny T. Socialism Betrayed: Behind the Collapse of the Soviet Union. N. Y.: International Published, 2004.
- Korgen K., White J. The Engaged Sociologist: Connecting the Classroom to the Community. Thousand Oaks; London, New Delhi: Pine Forge Press, 2007.
- Macarov D. Social Welfare: Structure and Practice. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1995. 341 p.
- Mahmud T. Debt and Discipline: Neoliberal Political Economy and the Working Classes 101 KY. L. J. 1 (2013). [Electronic Resource]. URL: Access: <http://digitalcommons.law.seattleu.edu/faculty/125> (date of access: 20.03.13).
- Mandell B. The Crime of Poverty // New Politics. URL: <http://newpol.org/node/395> (date of access: 10.02.11).
- Marshall A.G. Global Power Project, Part 1: Exposing the Transnational Capitalist Class [Electronic resource]. URL: <http://www.zcommunications.org/global-power-project-part-1-exposing-the-transnational-capitalist-class-by-andrew-gavin-marshall> (date of access: 03.08.13).
- Patel R. The Value of Nothing: How to Reshape Market Society and to Redefine Democracy. London: Portobello Books Ltd., 2009. 250 p.

- Petras J.* The Great Transformation: From the Welfare State to Imperial Police State // The Official James Petras Website [Electronic resource]. URL: petras.lahaine.org/?p=1903 (date of access 20.05.14).
- Wahl A.* Austerity Policies in Europe: There Is No Alternative // Global Labour Journal. 2012. Vol. 3. P. 191–193.
- Wahl A.* The Rise and Fall of the Welfare State. [Electronic resource]. URL: <http://ru.scribd.com/doc/126144307/The-Rise-and-Fall-of-the-Welfare-State-pdf> (date of access 21.06.13).
- Werner W.* The European Social Model: Cause of, or Solution to, the Present Crisis of the European Union? // Intereconomics. 2006. January/February. P. 4–14.
- Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip / International Labour Office. Geneva: ILO. [Electronic resource]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf (date of access: 15.06.13).
- Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? // International Labour Office. Geneva: ILO, 2014.
- Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries. United Nations Development Programme Bureau for Development Policy. N. Y., 2013.
- States of Disarray. The social effect of globalization // An UNRISD report for the World Summit for Social Development. 1995. March.
- The Harper Dictionary of Modern Thought. New and Revised Edition / ed. by A. Bullock and S. Trombley. Assisted by B. Eadie. N. Y.: Harper and Row Publishers, 1977. 917 p.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ НА СОВРЕМЕННОМ БЕЛОРУССКОМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье рассматриваются проблемы, связанные с изменениями в ценностных ориентациях на труд белорусского населения. Сначала дается общая характеристика современной Беларуси по параметрам, имеющим отношение к сфере труда. Затем автором определяются доминирующие парадигмы, в рамках которых в литературе рассматривается постсоветское развитие, включая перемены в сфере труда. Далее на основе эмпирической информации европейского и мирового исследований ценностей раскрываются базовые ценностные ориентации белорусского населения в сравнении с аналогичными российскими ориентациями. Наконец, на базе эмпирического исследования автор подробно характеризует современные профессиональные стратегии выхода на рынок труда выпускников белорусских вузов как наиболее перспективной группы молодежи, вливающейся в рынок труда и в значительной мере способной определять качество белорусского рынка труда в ближайшем будущем.

Ключевые слова: ценностные ориентации, рынок труда, профессиональные стратегии, выпускники вузов, Беларусь, Россия, европейские исследования ценностей.

Введение

Сегодня социология труда развивается в рамках ряда парадигм, различающихся как общим концептуальным подходом к объяснению либо интерпретации социальных процессов и явлений, так и перспективным видением тех направлений и тенденций, которые будут определять будущее сферы труда. В постсоветской социологии России и Беларуси имеются различия в доминирующих подходах к определению места труда в современном обществе, перспектив его развития в конкретном обществе, использовании разных эмпирических показателей для замеров изменений, имеющих место в сфере труда.

Тематика труда, находившаяся в центре внимания советских ученых-социологов (Человек... 1967; Чангли 2010), была отодвинута на периферию научных исследований в последние десятилетия в обеих странах, хотя в Беларуси несколько меньше, чем в России: социология труда сохранила свое место в числе вузовских дисциплин, исследования в этой сфере проводились на национальном уровне, хотя и значительно реже, чем раньше (Социальные... 1998; Куропятник 2002;

Социальные... 2008). Вместе с тем, поскольку труд сохраняет важность и в нынешней системе общественных отношений, трудовая тематика должна занимать достойное место в современных социологических исследованиях.

Новая ступень развития постсоветского общества естественным образом изменила и сферу труда: в ней появились новые формы трудовых отношений, новые проблемы и противоречия. Исследование труда и занятости помогает глубже понять общество и происходящие в нем перемены. Например, изменения в занятости могут свидетельствовать о переменах не только в нормативной системе оплаты труда, но и в системе ценностей населения, их смысложизненных ориентациях. Поскольку изменения в трудовых ориентациях складываются уже в процессе социализации личности, особый интерес представляет исследование отношения к труду, его различным характеристикам у молодежи, которая только вступает в рынок труда.

В условиях затяжного финансово-экономического кризиса, начавшегося в мире в 2008 году и не миновавшего ни Беларусь, ни Россию, но сильнее ударившего более слабые в экономическом отношении страны (в нашем случае — Беларусь), важно рассмотреть, как возможности сопротивления последствиям кризиса (безработице, снижению доходов) используются молодыми людьми, выходящими на рынок труда в нынешних неблагоприятных экономических условиях. Насколько эффективны среди них мобилизационные стратегии? Наконец, какой потенциал существующие стратегии выхода на рынок труда молодых специалистов имеют для трансформации всей системы социально-экономических отношений? Напомним, что в Беларуси до сих пор преобладает государственная форма собственности, поэтому большинство занятых — государственные наемные работники.

Особо отметим, что в поле зрения исследователей должны входить как традиционные типы работников (рабочие, служащие), так и те группы, которые только вливаются в рынок труда — прежде всего, студенты-выпускники и старшекласники (для последних актуально изучать не только мотивы и стимулы выхода на рынок труда, но и на рынок образования).

Какое место занимают молодые люди, вступая на рынок труда? Учитывая специфику Беларуси (сохранение многих прежних черт системы перераспределения материальных благ, государственную ориентацию на социальную поддержку бедных слоев населения, относительно низкий коэффициент Джини и др.), следует признать, что

уровень жизни белорусов далек от того, на который ориентирована молодежь, социализированная постсоветскими средствами массовой информации скорее как потребитель, нежели производитель товаров и услуг.

В какой мере рыночные (в том числе потребительские) ориентации в сфере труда закрепились в белорусском обществе? Как они соотносятся с фиксируемой социологами преимущественно позитивной ориентацией занятого населения на труд как важную жизненную ценность?

В одной статье невозможно дать ответы на все эти вопросы. Постараемся хотя бы поставить проблемы, связанные с изменениями в трудовых ориентациях белорусского населения. Для этого дадим сначала самую общую характеристику современной Беларуси по параметрам, имеющим отношение к сфере труда; определим доминирующие парадигмы, в рамках которых рассматривается постсоветское развитие (включая сферу труда); осветим базовые ценностные ориентации белорусского населения в рамках этих парадигм (включая трудовые); а затем подробнее остановимся на профессиональных стратегиях выхода на рынок труда вузовских выпускников как наиболее перспективной группы молодежи, вливающейся в рынок труда и в определенной мере качественно определяющей его (белорусского рынка труда) будущее.

Современная Республика Беларусь: социальные достижения и экономические противоречия

Республика Беларусь — государство, возможно более других постсоветских республик сохранившее ценности и ориентации своего прошлого. Это касается в значительной мере и сферы труда.

По своим размерам Беларусь несравнимо меньше России и Украины. Численность населения Республики Беларусь на 1 января 2014 года, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, составила 9468,1 тыс. чел.¹

Численность экономически активного населения в 2013 году составила около 4540 тыс. чел., а численность занятых — 4517 тыс. чел.²

Существенная характеристика нынешнего социально-экономического развития Республики Беларусь — практическое отсутствие

¹ <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/demographics.php>

² <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions/12.php>

(по крайней мере, официально фиксируемое) безработицы среди трудоспособного населения. В нынешнем веке только в 2003 году безработица фиксировалась на уровне 3%, тогда как в 2006–2007 годах она была на уровне 1%, после чего стала снижаться далее. В 2013 году безработица фиксировалась на уровне 0,5%³.

В то же время негосударственные источники утверждают, что уровень безработицы выше и может составлять до 5% трудоспособного населения. Однако в официальной статистике такая оценка не отражена.

В целом по количественным показателям Беларусь выглядит противоречиво среди других стран постсоветского региона. С одной стороны, по сравнению с Россией, Республика Беларусь достигла более высоких показателей по индексу развития человеческого потенциала. Так, в 2013 году Беларусь заняла 50 место из более чем 185 стран мира по этому показателю. Это высокое место было обеспечено такими показателями, как образование и ожидаемая продолжительность жизни населения.

Так, за постсоветский период в Беларуси достигнут более высокий, чем ранее, уровень образования занятого населения. По данным переписи 2009 года, более 25% занятых имели высшее образование, около 40% населения — среднее специальное, 12% — профессионально-техническое и более 21% — среднее образование⁴.

Доля лиц с высшим образованием достигла 25% среди взрослого населения Республики Беларусь, а на 10 тыс. чел. населения — 450 чел.⁵

Что касается ожидаемой продолжительности жизни населения страны, в 2013 году она превысила 72 года (выше, чем в России)⁶. Хотя в этой сфере острой проблемой остается разница между продолжительностью жизни мужчин и женщин, превышающая 10 лет.

С другой стороны, и это очень важно при анализе проблем труда, Беларусь уступает России и ряду других постсоветских стран по показателям среднего дохода на душу населения. Так, годовой доход на душу населения в Беларуси (в пересчете по покупательной способности населения), по белорусским данным, составил в 2013 году 13385 долл. (61-е место из 187 стран мира). Если за основу анализа взять месячный доход, то картина выглядит следующим образом.

³ <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions/11.php>

⁴ http://www.belstat.gov.by/bgd/public_compilation/

⁵ http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/international_day.php

⁶ <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/regions/1.php>

В 2013 году доходы белорусов были значительно меньше, чем доходы россиян (573 долл. в Беларуси против 942 долл. в России)⁷, а сама Беларусь была названа в том же 2013 году швейцарским банком Credit Suisse в числе беднейших наций Европы⁸. Такие доходы устраивают далеко не всех жителей Беларуси, особенно среди молодого поколения занятых, и заставляют многих искать дополнительные источники доходов, менять место жительства и т.д. Большинство молодых людей хотели бы быть занятыми в частном секторе, чтобы иметь возможность получать больше денег, однако до настоящего времени в Беларуси преобладает государственная форма занятости. Последнее повышает гарантии трудоустройства и защиту права на труд, но существенно ограничивает возможности роста доходов и карьерного продвижения, что важно для части представителей молодого поколения.

Таким образом, социально-экономическая ситуация современной Беларуси создает условия, в которых вполне объективно появляются и сохраняются различия в мотивации труда, ориентаций в сфере труда, формируются другие трудовые стратегии.

Исследовательские парадигмы

Одна из задач данной статьи — постановка проблемы социологического осмысления процессов в сфере труда, одновременно соотнося их и как со страновыми особенностями, так и с концептуальной рамкой, задающей теоретическую модель понимания и объяснения происходящим изменениям. Выбранный нами подход, на наш взгляд, позволяет рассматривать имеющее место изменение в сфере труда в постсоветском регионе как постоянно идущий процесс, развивающийся не по единому predetermined сценарию, а имеющий разные варианты своего развертывания — варианты, конструируемые деятельностью людей как субъектов социального развития. Необходимо помнить, что сегодня социологи имеют дело не со стабильным обществом как объектом исследования (в отличие от стабильности советского общества или модели современного капитализма, представленной в модернизационной теории Парсонса). Постсоветское общество находится в постоянном движении и изменении, является примером

⁷ <http://news.mail.ru/inworld/belorussia/economics/17266453/?frommail> (date of access 17.03.2014).

⁸ <http://finance.tut.by/news369953.html> (date of access 10.10.2013).

так называемого «общества риска» (Бек 2000; Яницкий 1998), причем создаваемая этими изменениями реальность не гомогенна: каждая страна не только создает свою картину социальной реальности, конструируя ее по собственным калькам, но и дает им определенную интерпретацию — ту, которая выгодна доминирующим элитам или широко поддерживается современными теоретиками. Поэтому сходные изменения могут совершенно по-разному трактоваться в каждой из постсоветских стран — как показатели позитивных сдвигов, как аномия либо как «случайные отклонения». Что будет с этими множественными сконструированными реальностями, какую роль будет играть в них труд — остается открытым вопросом.

В 1990-х годах, когда Россия, Беларусь и другие постсоветские страны постепенно включились в ряд важных международных (глобальных) исследований социальных проблем и явлений, были приняты (открыто либо по умолчанию) некоторые общесоциологические теории трансформации социализма, а также собран эмпирический материал в рамках этих подходов, позволяющий: 1) включить эти страны в сравнительные исследования с другими странами (и регионами) мира; 2) наметить общие пути и проблемы постсоветской трансформации стран и тенденции изменения труда как системообразующего процесса индустриального общества (каким прежде всего и было советское общество), и тем самым 3) дать критерий оценки идущим в постсоветских странах на национальном уровне процессам изменения сферы труда с точки зрения преобладающих в ней ценностей и возможности будущей интеграции той или иной постсоветской страны в Евросоюз как более развитое (постиндустриальное, информационное) общество (Куда идет Россия... 1995; Лапин 1998).

Здесь мы, прежде всего, имеем в виду теорию постматериалистической трансформации ценностей Р. Инглхарта, согласно которой переход общества от индустриальной к постиндустриальной стадии развития сопровождается двумя процессами изменения ценностей: переходом от ценностей материализма к ценностям постматериализма, с одной стороны, и от коллективистских (традиционных) ценностей к рациональным ценностям (индивидуализму) — с другой (Inglehart 1997). По мнению автора, данные сдвиги зримо проявляются в изменении важности базовых жизненных ценностей, рефлексирующих принятые в нем за основу ориентации общественного развития: роль трудовой сферы уменьшается, а роль и значимость сфер потребления и досуга возрастает, ибо она позволяет личности реализовать

себя в них (Inglehart 1997: 104). Ведущие западные (постиндустриальные) страны, по Инглхарту, уже пережили данную трансформацию: там труд перестал быть жизненной необходимостью и важной сферой самореализации (эти функции перешли к досугу). Постсоветские страны, пережившие крах коллективистских ценностей индустриализма, также «обречены» на подобные изменения, если они ориентированы на вторую, современную ступень модернизации: она связана именно с ростом ценностей индивидуализма (Inglehart, Welzel 2005).

В разных модификациях эта теория укоренилась в социологии постсоветских стран, участвующих в международных исследованиях (Обзорный доклад о модернизации... 2011; Россияне... 2012; Титаренко 2004; Ценностный мир... 2009).

Принятие данной теории означает молчаливое признание того, что постсоветская трансформация положила конец холодной войне между двумя мировыми системами, результатом которой является признание «по умолчанию» капитуляции социализма и его ценностей. На уровне массового сознания этот факт породил у населения желание перенять ценности потребительского общества. В среде теоретиков он привел к отказу от прежней парадигмы и поиску новых ориентиров общественного развития, связанных с моделью, так или иначе являющейся противоположной социализму. Политические элиты незамедлительно стали конкурировать между собой, склоняя общество (в зависимости от своих интересов) к выбору того либо иного пути дальнейшего развития.

В реальной действительности перемены были неоднозначны и разнонаправлены (что явно проявилось сегодня в Украине, но имеет место и в других постсоветских странах). Социальные изменения никогда не осуществляются линейно, следуя единой доминирующей линии развития — тенденции прослеживаются лишь на большом исследовательском материале и за достаточно длительный период времени.

Оценка значимости ценности труда в постсоветских обществах

В 1990-е годы в постсоветских странах отмечался резкий взлет ценностей материализма, связанных с необходимостью экономического выживания людей в новых условиях. Этот всплеск был зафиксирован в исследованиях, проведенных в 1990-е годы в рамках Европейского исследования ценностей Инглхартом и его единомышленниками по всему миру (www.europeanvaluesstudy.eu; www.wvsevsdb.com). По мере дальнейшего исторического развития в постсоветских

странах произошли иные ценностные перемены, которые были зафиксированы в «исследовательской волне» 2008 года. Ниже мы покажем, насколько адекватным может быть теоретическая интерпретация произошедших на постсоветском пространстве перемен в сфере труда в рамках теории Инглхарта и других модернизационных теориях, актуализировавшихся на постсоветском пространстве.

Что касается России, то, начиная с момента Послания тогдашнего президента Д.А. Медведева Федеральному Собранию РФ в 2009 году, страна открыто провозгласила теорию модернизации общества как основную для осмысления и направления собственного развития (Проблемы... 2011; и др.). Таким образом, к ней в особенности применимы критерии теории Инглхарта, а также вариации теорий модернизации, предложенные Н.И. Лапиным, Т.И. Заславской и другими авторами (Заславская, Ядов 2008; Лапин 2011; Россияне... 2012). В Беларуси и Украине модернизационные критерии также стали популярны. Вышесказанное позволяет считать, что в теоретическом плане сегодня постсоветское пространство характеризуется значительным влиянием теорий модернизации.

В эмпирическом плане представляет интерес сравнение опросных данных по указанным трем странам, полученных в нескольких волнах проектов Европейского и Мирового исследования ценностей.

Поскольку ни одна постсоветская республика пока не достигла экономического уровня, позволяющего причислить ее к информационному обществу, уместно будет проследить изменения, начиная с труда как базовой сферы индустриального общества, и сравнить по параметрам его изменения указанные три страны. Наша гипотеза состоит в том, что достигнутый этими тремя странами экономический уровень и современные ценности, преобладающие в трудовой сфере, свидетельствуют о сохранении сходства в постсоветской трансформации ценностей труда данных стран, несмотря на проявление ими фиксируемых учеными «расходящихся траекторий» (Куценко 2006). На наш взгляд, эти расхождения характерны для политической сферы, но не для сферы экономики и сферы труда.

Прежде всего, рассмотрим, какое место занимает труд в жизни человека, насколько значимым и важным он признается. В трех странах на первом месте в сфере труда оказалась материальная (инструментальная по функциональному критерию) ценность зарплаты, денег. Для середины 1990-х, когда проводилась вторая волна Европейского исследования ценностей (EVS), в которой впервые участвовали постсоветские страны, такая ситуация была легко понимаемой и объясни-

мой: старые социалистические ценности рухнули, стабильная работа канула в лету, зарплата резко упала у большинства работников. Тем не менее работа сохранила в иерархии ценностей второе место. Страновые различия были невелики. Конкретно, выше всего труд ценился в Беларуси, и здесь же было наименьшее стандартное отклонение показателей от средней позиции. Чуть ниже важность труда оценили в Украине и еще меньше — в России. С точки зрения теории Инглхарта, это можно трактовать как преобладание традиционных материалистических ценностей труда, типичных для индустриального общества. При этом везде труд заметно уступал в признании его жизненной значимости доминирующей ценности — семье: на порядок меньше респондентов признавали работу «очень важной» жизненной ценностью, тогда как семью признавали таковой более трех четвертей опрошенных. Ни о каком новом модернизационном сдвиге в постсоветских обществах не было и речи; скорее, можно было констатировать упадок ценности труда, коллективизма при росте сугубо материалистических ориентаций в труде и жизни в целом.

Следующая сравнительная волна исследования проводилась в 2008 году. За это время Россия и Беларусь существенно стабилизировались в социально-политическом отношении, в обеих странах президенты пользовались высокой степенью доверия населения, тогда как Украина сохранила ценностный разрыв как между массами и элитами, так и внутри политических элит. Рассмотрим, в каком направлении шло изменение ценностей труда в каждой стране и как эти изменения можно трактовать по теории Инглхарта (табл. 1).

Таблица 1

Насколько важна работа в Вашей жизни? %

Страна	Очень важна	Достаточно важна	Не очень важна	Совсем не важна
Беларусь	53	36	6	6
Россия	52	30	11	7
Украина	58	24	8	10

Источник: European Values Study 2008 (взвешенная выборка).

Как видно из таблицы 1, важность труда стала несколько выше оцениваться в Украине, чем в Беларуси и России, хотя по-прежнему материалистические ценности, преобладавшие в индустриальном советском

обществе, доминировали во всех трех странах (так как более половины респондентов продолжало считать труд очень важным для себя). Вместе с тем конкретные цифры не следует абсолютизировать, так как они фиксируют моментный срез ценностей. Так, в Мировом исследовании ценностей (WVS, 2006) те же страны показали несколько иные результаты: ценность труда в Украине оказалась ниже, чем в России⁹.

Важно отметить, что же именно ценилось в трудовой сфере респондентами в конце первого десятилетия текущего века — инструментальные или витальные аспекты труда. Судя по данным, практически везде главной ценностью труда являлось для респондентов денежное вознаграждение, то есть экономическая сторона труда, а не возможности трудовой самореализации¹⁰.

Постматериалистические ценности самовыражения в труде оценивались ниже, хотя интересный труд уже оценивали высоко существенно больше респондентов, чем в середине «лихих 1990-х». Ниже других характеристик труда оценивались такие, как «возможность проявить инициативу в труде», «ответственный труд».

Важно также отметить, что лишь около четверти опрошенных признавали труд общественным долгом каждого человека и лишь от 20 до 30% соглашались с тем, что получать деньги, вообще не работая, является унижением для человеческого достоинства (Muradyan, Shirokanova, Matosyan 2012). Эти данные можно трактовать как дальнейший отказ от коллективистских социалистических трудовых ориентаций.

В рамках теории Инглхарта существенным показателем постматериализма служит высокая удовлетворенность трудом, а также степень свободы работника в принятии решений в данной сфере. Если оба показателя высокие, можно констатировать рост витальной ценности труда и рост степени свободы личности, если низкие — инструментализацию

⁹ См. www.wvsevsdb.com

¹⁰ Вряд ли ситуация сильно изменилась в этих странах сегодня. Так, например, в Беларуси достигнутый уровень жизни не позволяет большинству населения отказаться от материальных приоритетов в оценке своего труда и жизненных ориентаций. По многолетним данным мониторинга, проводимого Институтом социологии НАНБ, озвученным в феврале 2013 года, рост цен был признан самой важной жизненной проблемой более чем 60% респондентов. Эта проблема сохраняла доминирующие позиции, по данным мониторингов, начиная с 2002 года, менялся лишь процент респондентов, отмечавших эту проблему. Неудовлетворенность населения материальным уровнем его жизни стала одним из важных показателей общественного мнения о социально-экономической сфере современной постсоветской Беларуси, несмотря на то что страна сохраняет прежнюю социально ориентированную экономическую модель.

труда, что характерно для индустриализма. Заметим, что прежние исследования показали непрямую зависимость удовлетворенности трудом от материальных факторов: мировая тенденция состоит в том, что социальный капитал, связанный с вовлечением в трудовую сферу, оценивается как более значимый фактор, чем материальное вознаграждение.

Если проранжировать результаты выборов важности разных сторон трудовой деятельности, сделанные респондентами трех стран в 2008 году (табл. 2), то получится следующая картина (для замеров изменений использовалась шкала из 10 позиций, где 1 — минимум качества, а 10 — максимум).

Таблица 2

Удовлетворенность работой и свобода принимать решения на работе

Страна	Беларусь		Россия		Украина		Всего	
	Средн.	Ст. откл.	Средн.	Ст. откл.	Средн.	Ст. откл.	Средн.	Ст. откл.
Удовлетворенность	6,5	2,1	7,0	2,4	7,0	2,2	6,9	2,2
Свобода решений	5,8	2,3	6,2	2,8	6,4	2,7	6,1	2,6

Источник: European Values Study 2008, взвешенная выборка.

Как видно из таблицы 2, удовлетворенность работой в России и Украине находилась практически на одинаковом уровне, хотя в Украине показатели удовлетворенности могут отклоняться от среднего значения чуть меньше, чем в России. В Беларуси удовлетворенность трудом была ниже, чем в двух других странах. Вполне вероятно, что низкий показатель связан (среди прочих факторов) и с тем, что белорусы меньше, чем украинцы и россияне, отмечали свободу своих решений на рабочем месте: показатель 5,8 при стандартном отклонении 2,3 можно считать средним, тогда как российские и украинские показатели свободы решений выше, но при более высоком среднестатистическом отклонении. Принимая во внимание объективные данные о господстве в Беларуси авторитарных методов управления (включая экономику), можно с уверенностью сказать, что показатели свободы принятия решений там ниже, а это, в свою очередь, снижает общую удовлетворенность трудом. По Инглхарту, это также можно трактовать как более медленный отход от традиционных ценностей материализма в стране. В то же время эти различия между тремя странами не отменяют вывода: общий ход ценностных трансформаций в сфере

труда происходит в одном направлении, лишь с некоторыми различиями в степени выраженности изменений.

Поэтому можно согласиться с выводом, сделанным на основе целостного анализа данных двух волн исследования ценностей в ряде постсоветских стран: «Страны новой Восточной Европы (т.е. Восточной Европы кроме новых стран — членов Европейского союза) демонстрируют сходный ценностный паттерн как в 1990-е годы, так и в 2008 году»: ценности самовыражения и индивидуализма выросли в этих странах незначительно (Muradyan, Shirokanova, Matosyan 2012).

Таким образом, когда исследователи отмечают рост различий в постсоветских России, Беларуси, Украине, это касается не различий в оценке ценности труда (она везде снизилась); различия характеризуют политические ориентации элит. Так, вывод украинского социолога О.Д. Куценко по поводу общих и особенных характеристик постсоветского развития Украины и России состоит в утверждении своеобразия каждой страны, «в расхождении траекторий их постсоветского развития», поэтому навязывать им общую схему развития неправомерно (Куценко 2006: 44). В XXI веке Россия и Украина вошли в «продвинутую фазу развития», на которой в России развернулся активный процесс консолидации правящих элит и общества, мобилизация национально-имперского самосознания, а в Украине с середины 2000-х — «взрыв» гражданской идентичности, развитие более либерального политического режима (Куценко 2006: 57)

Что касается Беларуси, то социологи, участвующие в сравнительных международных исследованиях постсоветской трансформации, делают неоднозначные выводы о направленности развития страны, поскольку белорусское общество демонстрирует высокий уровень ситуативности, неопределенности и противоречивости. Так, например, некоторые авторы констатируют: «Противоречивая картина сопряжения различных социальных ценностей и ориентаций, характерная для белорусского населения, относится к большинству основополагающих моментов социокультурных процессов в современной Беларуси» (Зеленков, Ротман, Херпфер 2013). В частности, эта неоднозначность имеет место в выборе типа экономического развития и доминирующих форм собственности в Беларуси, а также в определении приоритетных целей внешней политики и гармонизация отношений с соседними странами. На основе полученных данных белорусские социологи обосновали два возможных сценария будущего развития Беларуси: эволюционный и либеральный. Почти два десятилетия страна раз-

вивалась по первому сценарию (модель «тактической модернизации» существующей социально-экономической системы с целью не допустить в ней принципиальных дисфункций). Именно по ней страна функционировала почти все первое десятилетие XXI века, вплоть до кризиса 2011 года. Реализация данной модели, по сути, привела Беларусь в тупик и к настоящему времени полностью исчерпала себя. Второй сценарий предполагал ориентацию на ценности и цели рыночно-либеральной модели развития, включая и сферу труда. Именно такая модель ориентировала бы Беларусь на ценности постиндустриализма, как утверждают авторы. Парадокс в том, что оба пути развития называются белорусскими авторами постиндустриальными, что мешает гражданам понять, на какие ценности ориентировано белорусское общество и какими нормами надо руководствоваться при выборе и реализации жизненных стратегий.

Проблема, однако, в том, что состояние неопределенности и балансирования между полюсами долгое время имело место и в Украине (Шульга 2011). Такое балансирование всегда неустойчиво и обречено рано или поздно на разрушение, если оно не поддержано внутренними консолидирующими импульсами и не имеет помощи извне. Развитие событий в Украине зимой-весной 2014 года тому подтверждение: страна оказалась расколотой политически, тогда как экономически она приближается, по данным украинских опросов, к коллапсу¹¹.

Экономическое развитие России представляется более определенным благодаря ее огромным материальным ресурсам. В то же время, несмотря на советскую политическую униформность в недавнем историческом прошлом, сегодня эти три страны оцениваются западными учеными и политиками чуть ли не как принадлежащие разным цивилизациям, особенно ввиду нынешнего политического кризиса.

На наш взгляд, судя по изменениям в сфере труда, интерпретируемым в рамках теорий модернизации, преждевременно делать столь категорические выводы. Эти государства объединяют общая «постсоветская» экономическая ситуация, в которой они ищут свой путь, дают свои ответы на «вызовы времени», имея исторические «шансы», обусловленные наличной исторической ситуацией, а также прошлым каждой страны. Очевидно, постсоветская реальность обуславливает множественность путей дальнейшего социального развития и требует проработки концептуального аппарата.

¹¹ См.: <http://zn.ua/Ukraine>

Значимость ценности труда у разных поколений белорусов

На эмпирической базе уже рассматривавшихся выше исследований EVS/WVS¹², проводимых в Беларуси и России, как и многих других странах мира, продемонстрируем общее и особенное в ценностных ориентациях молодого поколения каждой страны. При этом сфокусируем внимание на той значимости, которую имеет труд у молодого поколения.

Покажем, насколько ценности белорусской молодежи отличаются от ценностей белорусского населения в целом, и означает ли такое различие рост индивидуализации ценностей молодежи по сравнению с другими группами населения.

Проанализируем отдельно динамику изменения ценностей белорусского населения старше 30 лет и молодежи в постсоветские годы, опираясь на социокультурный подход. Для этого сравним доминирующие ценности в годы, предшествовавшие трансформации, и непосредственно в период трансформации. В рамках WVS/EVS это были опросы 1990, 1999 и 2008 года. Респондентам задавался ключевой вопрос: «Пожалуйста, ответьте, насколько важно (очень важно, скорее важно, скорее не важно или совсем не важно) в Вашей жизни: работа, семья, друзья знакомые, досуг, политика, религия?» Ответ «очень важно» интерпретировался как подтверждение, что эти институты представляют для респондентов важнейшую ценность.

Таблица 3 содержит данные EVS/WVS по системам ценностей, характерным для населения Беларуси старше 30 лет, таблицы 4–5 — для молодежи Беларуси и России в 1990–2008 годы. Приведены ответы тех, кто ответил, что выделенные ценности для них «очень важны».

Таблица 3

Ценности белорусского населения в 1990, 1999 и 2008 годах
по данным EVS/WVS, %

Ценности	1990	1999	2008, EVS
Семья	76	79	82
Работа	54	49	53
Друзья	36	27	33
Досуг	35	25	25
Политика	14	6	6
Религия	11	12	14

¹² См. www.wvsevsdb.com

Таблица 4

Ценности белорусской молодежи в 1990, 1999 и 2008 годах
по данным EVS/WVS, %

Ценности	1990	1999	2008
Семья	70	77	79
Работа	36	49	54
Друзья	43	41	43
Досуг	36	35	30
Политика	7	3	7
Религия	6	6	9

Таблица 5

Ценности российской молодежи в 1990, 1999 и 2008 годах
по данным EVS/WVS, %

Ценности	1990	1999	2008
Семья	73	80	79
Работа	34	47	53
Друзья	37	35	48
Досуг	34	31	52
Политика	6	3	5
Религия	7	9	11

* Процент подсчитан от числа ответивших «очень важно» из всех ответивших на каждый вопрос (valid percent). Расчет произведен по: EVS (2011), WVS (2008).

Как видно из таблиц 3–4, в 1990 году иерархия ценностей белорусской молодежи не совпала с иерархией ценностей остального населения Беларуси: если у последних работа сохранила второе место, то у молодежи второе место заняли друзья, а работа разделила 3–4 позиции (наряду с ценностью досуга). Разница между этими группами проявилась также в том, что у молодежи разрыв между первой и второй по значимости позицией оказался равен 27%, а между второй и третьей — всего 7%, тогда как у остального населения разрыв между первой, второй и третьей по значимости позициями составлял везде около 20%. Практически это означало, что накануне развала СССР ценность работы у белорусской молодежи упала намного ниже, чем у более старших поколений. Что касается политики и религии, значимость этих

ценностей у обеих групп оказалась низкой, что позволяет заключить, что эти ценности являлись для них периферийными.

В 1999 году иерархия ценностей населения Беларуси полностью сохранилась, она стала еще более четкой: разрыв между первыми двумя ценностями составлял 30%, а между второй и третьей — более 20%.

Что касается ценностей молодежи, то уже в 1999 году произошел существенный сдвиг в отношении ценности работы: она выросла на 13% и вышла на второе место. Можно сказать, что к этому времени молодежь вновь признала фундаментальность труда в своей жизни. В этом исследовании у более взрослого и молодого населения ценность труда была одинаковой. Что касается остальных ценностей, то, за исключением некоторого роста ценности семьи, существенных изменений не отмечено. В 2008 году произошло дальнейшее закрепление указанных тенденций: опять (хотя и незначительно) выросла значимость семьи и труда. Поскольку постсоветское общество к этому времени стабилизировалось, оценки населением уровня своей социальной безопасности, гарантий, ориентации на материальное благосостояние были устойчиво высокими.

Сравнение ценностных ориентаций молодежи Беларуси и России (табл. 4–5) показывает, что динамика их изменения почти сходна, за исключением оценки друзей (белорусы постоянно оценивали их как очень важные на уровне 41–43%, россияне в 1990 и 1999 годах — на порядок ниже, а в 2008 году — близко к 50%) и досуга (у белорусов высокую важность досуга постоянно признавало около трети молодежи, у россиян в 2008 году эта цифра превысила 50%, что, вероятно, отразило рост уровня их жизни и особенно доходов, позволяющих больше тратить в свободное время и проводить его разнообразнее).

Интерес представляет оценка белорусской и российской молодежью значимости различных аспектов трудовой деятельности. В исследовании был задан вопрос, насколько важным или неважным являются для респондента такие аспекты труда (работы), как зарплата, общественная значимость, соответствие интересам респондента и т.п. Таблица 6 дает представление об общих ориентациях молодежи обеих стран (в опросах участвовали молодые люди 18–29 лет, 62% опрошенных белорусов и 64% россиян на момент исследования работали).

Таблица 6

Что из перечисленного важно для Вас в работе?
(множественный ответ), %

Характеристики работы	18–29 лет Беларусь	18–29 лет Россия
Высокая зарплата	96	97
Хороший коллектив	79	73
Отсутствие жесткого контроля	34	39
Гарантия не потерять работу	53	68
Удобный режим работы	65	50
Возможность проявить инициативу	47	48
Полезная работа для общества	33	22
Большой отпуск	45	49
Общение с людьми	50	42
Работа, где можно достичь чего-то	62	67
Ответственная работа	32	38
Интересная работа	80	78
Работа, соответствующая способностям	58	60
Приобретение новых навыков	45	58
Работа не ущемляет интересы семьи	55	43
Право голоса при принятии важных решений	41	44
Равное отношение ко всем на рабочем месте	55	53
Нет предпочтений	0	1

Источник: <http://zacat.gesis.org/webview/>

Три высших рейтинговых места у молодежи обеих стран заняли: высокая зарплата, интересная работа, хороший коллектив. Только первый мотив является явно рыночным, два другие были популярны и у советской молодежи. Главное отличие от той эпохи состоит в низкой оценке общественной пользы работы и нежелании принять ответственность за ее выполнение. Оба мотива нельзя отнести к чисто рыночным: рынку тоже нужны ответственные работники. Можно предположить, что в массе у молодежи пока не сформировались качества, которые нужны для успеха и продвижения в рынке.

Сравнительный анализ трех замеров (1990, 1999, 2008) базовых ценностей молодежи Беларуси показывает, что за неполные двадцать лет в иерархии ее ценностей произошли существенные изменения именно в отношении труда: ценностная ориентация на труд выросла на 18%. Разрыв значимости между ориентацией на первые две сферы

(семья и работа) достигает 25%, тогда как разрыв значимости между второй, третьей и четвертой сферой составляет лишь около 10%. Наконец, у молодежи практически не выросла ценность политики и религии, несмотря на то что в Беларуси имеет место общий рост постсоветской религиозности населения (Титаренко 2013; 93). Значимость ценности семьи осталась абсолютно доминирующей как у всего населения, так и у молодежи, несмотря на то что на практике в Беларуси широко распространено сожительство без вступления в официальный брак, то есть брак как традиционный институт трансформировался. Значимость друзей прочно сохраняет у молодежи третье место в иерархии ценностей: она не изменилась за прошедшие годы постсоветской трансформации вообще. Значимость досуга также изменилась мало, однако лишь три из десяти молодых белорусов определяют ее как очень важную, что свидетельствует о том, что эта постматериалистическая, по классификации Инглхарта и Вельцеля (Инглхарт, Вельцель 2011: 77), ценность сильно отстает от значимости традиционных для молодежи базовых ценностей семьи, работы, друзей, занимающих первые три места в иерархии ценностей.

В целом, по данным 2008 года, можно заметить, что в ценностном сознании современной белорусской молодежи имеют место некоторые тенденции, свидетельствующие о том, что у молодых людей наблюдается разрыв между теми ценностями, которые они декларируют, и жизненными ориентациями, проявляемыми в поведении. Также наблюдается значимая разница между уровнями индивидуализма молодежи и более старшего населения Беларуси: первый значительно превышает второй. Этот факт говорит о росте индивидуализма постсоветского поколения, что соответствует общим тенденциям изменения молодежных ценностей в современную эпоху глобализации (Bauman 2008). Вполне естественно, что Беларусь и другие постсоветские страны не глобализируются так же стремительно, как страны Запада, но общее направление этих ценностных изменений совпадает. Как утверждают Инглхарт и Вельцель (Инглхарт, Вельцель 2011: 10) ценности эволюционируют в мире в предсказуемом направлении под влиянием социально-экономических перемен и «изменение ценностей, в свою очередь, ведет к важным социально-политическим последствиям, способствуя утверждению гендерного равенства и демократических свобод, и совершенствованию государственного управления». Таким образом, у Беларуси и России есть хорошие перспективы будущего развития.

Исследование профессиональных стратегий выхода на рынок труда белорусской молодежи (кейс-стади)

Остановимся теперь на исследовании профессиональных стратегий выхода на рынок труда выпускников вузов Беларуси как наиболее перспективной группы молодежи, выходящей на рынок труда. Поскольку речь идет о профессионалах, именно от них в значительной мере будет зависеть будущее страны.

Предварительно отметим, что в постсоветском обществе — будь то российское или белорусское — существует устойчивая мотивация на получение молодежью высшего образования. В Беларуси картина аналогичная. Более того, в последние годы число молодых людей, принятых в вузы на разные формы образования, превысило число выпускников школ указанных лет (Доступность... 2004).

Целью нашего эмпирического исследования было выявление сформированных профессиональных стратегий выпускников вузов на рынке труда. В частности, предполагалось выявить основные профессиональные стратегии на будущее место трудоустройства и дать характеристику каждой стратегии с учетом других ценностных ориентаций выпускников и их социально-демографических данных.

В качестве базы проведения исследования был выбран БГУ (Белорусский государственный университет) — старейший университет в стране. БГУ был также выбран как вуз, который является одним из самых престижных в Беларуси: это вуз, который имеет самый высокий официально рассчитанный рейтинг в Беларуси и один из самых высоких в СНГ (Рейтинги 2005; Абрамеев 2013). Высокий рейтинг БГУ, особенно его наиболее престижных факультетов (юридического, факультета международных отношений и др.), означает, в частности, что сюда поступают наиболее подготовленные абитуриенты, которые проходят сквозь сито «отбора», которое можно условно назвать конкурентным звеном на начальной стадии вхождения в профессию.

В то же время, поскольку это классический университет, многие выпускники не чувствуют рыночной востребованности своих профессий (например, таких как школьный учитель истории, языка и литературы) и потому не имеют высокой мотивации на учебу и будущую профессиональную деятельность.

Исследование профессиональных стратегий выхода на рынок труда выпускников БГУ проводилось в 2011–2012 годах кафедрой социологии БГУ под научным руководством автора данной статьи.

Материалы исследования хранятся в архиве кафедры социологии БГУ. Объектом исследования стали выпускники всех факультетов БГУ, которые опрашивались как в аудиториях, так и в общежитии. Генеральная совокупность выпускников 2012 года составила 3056 человек, выборочная (конструировалась методом расслоенного систематического отбора) — 935 человек, в которой были пропорционально представлены факультеты разной направленности и студенты платной и бюджетной форм обучения. При сборе информации использовался метод раздаточного анкетирования. Опрос проходил осенью 2011 — зимой 2012 года.

В исследовании ставились задачи выявить мотивы получения высшего образования или определить «тип потребления образовательных услуг» (рыночные, личностные, престижно-формальные или неопределенные), ориентации на будущее трудоустройство (работа по специальности, по смежной специальности, не по специальности), целевые установки на работу по специальности (зарплата, интерес, стабильность, интересы семьи, общественная полезность). Студенты самостоятельно выявляли свою позицию (значимость того или иного аспекта) на шкале от 0 до 6, где ноль означал безразличие студента либо его нежелание отвечать, 1 — минимальную значимость для респондента, а 6 — максимальную значимость. При агрегировании показателей были определены три группы: с высоким уровнем ориентации (на рынок, другой тип деятельности), средней и минимальной.

Например, по типу потребления студентами образовательных услуг оказалось, что две главные ценности — значимость высокой оплаты труда и значимость для выпускника интересной работы. Рисунок 1 наглядно демонстрирует результаты.

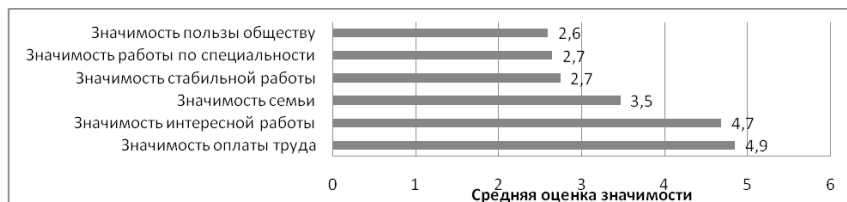


Рис. 1. Средние оценки значимости разных ориентаций на труд выпускников БГУ

Как видно из рисунка, первые два места получили те же самые мотивы значимости труда, которые были выявлены в общенациональном опросе белорусского населения в рамках международных исследований EVS (2008) и относились ко всей молодежи Беларуси, независимо от уровня ее образования (см. табл. 6). На этом основании мы можем заключить, что вся белорусская (да и российская тоже) молодежь в трудовой сфере ориентируется на занятость трудом с высокой оплатой и интересным содержанием. Если считать, что средние оценки значимости интересной работы и оплаты труда являются высокими, тогда оценку значимости интересов семьи при выборе стратегий на рынке труда можно назвать средней, а остальные параметры (значимость общественной пользы труда, значимость работы по полученной специальности, а также стабильной работы) получили низкую оценку.

Среди мотивов получения высшего образования первое место занял личностный (образование как основа личностного развития — 37%), второе — чисто прагматичный, связанный с массовизацией образования (получить диплом о высшем образовании — 28%). Самый важный, на наш взгляд, мотив получения высшего образования — получение востребованной в обществе специальности — указали лишь 18%, то есть менее пятой части выпускников. Вполне возможно, что при поступлении в вуз реальные мотивы были несколько иными и что выпускники (при отборе первой позиции) руководствовались социально одобряемым вариантом ответа. Однако остается фактом, что ко времени выхода на рынок труда лишь немногие выпускники осознают важность полученной профессии, возможности трудоустройства в соответствии с профилем образования.

Комбинация выявленных ориентаций позволила сконструировать и затем эмпирически подтвердить наличие у выпускников двух основных типов рациональных ориентаций (стратегий) выхода на рынок труда: рыночный (13% выпускников) и нерыночный (87%). В рамках нерыночной стратегии также были выделены подтипы (академический, формалистский, неопределенный). Оба типа являются рациональными, в их основе лежат разные ценности, выбираемые, как правило, сознательно. В случае рыночно-рационального типа главными ценностными ориентациями являются следующие:

- высокая оплата труда,
- личный интерес к работе,
- соответствие работы специальности,

— осознание рыночной востребованности своей специальности (вырабатывается только в процессе обучения в вузе).

Итак, носитель рыночной профессиональной стратегии хорошо осознает востребованность своей специальности на рынке труда, самостоятельно и заранее ищет возможности своего будущего трудоустройства на высокооплачиваемую работу по специальности. Главным фактором выбора места работы является ее высокая оплата, а само получение высшего образования рассматривается именно как средство доступа к такой работе. Такие выпускники хорошо понимают, что им нужен опыт работы по специальности, поэтому они уже с 3–4-го курса работают на такой работе (меняя места занятости, если есть возможность найти лучшее). Большинство таких выпускников учатся на факультетах естественно-научного профиля. Они не являются отличниками, так как не нацелены на академическое будущее: они тщательно изучают те дисциплины, которые, по их мнению, могут принести им пользу, то есть адекватные рыночные знания. В целом это активные молодые люди, чаще выходцы из города, неженатые, мечтающие о карьере и не размышляющие о вечных истинах, общественной пользе труда и т.п.

Есть объективное препятствие на пути свободного выбора студентами трудовой стратегии — государственная система распределения. Нынешние белорусские студенты — молодые люди, в основном «обреченные» нынешним Кодексом о высшем образовании Республики Беларусь на отработку обязательных двух лет по месту первого распределения. Обычно такие места не предполагают большую зарплату, так как это госсектор. Поэтому в материальном отношении выпускники вузов, в большинстве, работая на таком рабочем месте, будут чувствовать себя маргиналами на рынке труда, не имеющими шансов на изменение ситуации в первые годы трудовой деятельности. Свободное распределение возможно только для студентов, обучавшихся на платной основе. Поэтому к концу учебы некоторые студенты переводятся на заочное отделение, чтобы избежать распределения и связанных с ним материальных проблем. Это упреждающая стратегия выхода на рынок труда с обходом обязательного распределения. Те, кто ее используют, вместо маргинального (по заработку) трудоустройства получают шанс сразу войти в рынок труда, заняв в нем вполне приемлемое (по крайней мере, с точки зрения выпускника) место. Можно сказать, что такие выпускники используют данную (старую, известную с советских времен) стратегию в чисто рыночных целях — не теряя двух лет, устроиться на «приличную работу».

Видимо, концепция труда, имеющаяся (хотя бы подспудно, бессознательно) у этой части выпускников, соответствует рыночной ориентации. Более того, чтобы найти такое «приличное место» трудоустройства, эти молодые люди, как правило, уже в студенческие годы приступают к работе, так что к концу вузовского обучения могут сменить несколько мест и найти то, которое им больше нравится (по доходу и другим критериям) и куда их готовы принять.

Судя по исследованию, практически большинство выпускников имеют опыт трудовой деятельности ко времени окончания вуза. Однако наибольшее число студентов, работающих по специальности, среди выпускников с рыночной стратегией, тогда как студенты с другими стратегиями могут работать на любой работе или вообще не работать.

Большинство выпускников без определенных стратегий на рынке труда (а таких оказалось две трети всех опрошенных) — студенты гуманитарных факультетов, часто не интересующиеся своей специальностью или разочарованные в ней. Данный факт подтверждает, что именно на такие факультеты чаще поступают те молодые люди, кому просто нужен диплом о высшем образовании, или те, кто с помощью диплома хочет остаться жить в большом городе (в данном случае — в столице), а призвания к определенному виду трудовой деятельности или интереса к выбору профессии, высоко ориентированной на рынок, у них нет. Вряд ли можно рассчитывать на то, что такие выпускники способны проявлять инновационные качества в своей будущей работе, какой бы она ни была. Массовизация высшего образования сделала для них диплом о высшем образовании доступным, но уровень экономического развития общества не обеспечил им работы

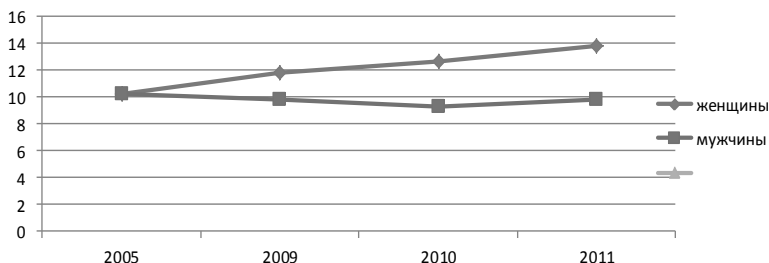


Рис. 2. Численность зарегистрированных безработных, окончивших вуз

по специальности, которая отвечала бы их современным (высоким, как правило) потребительским запросам. Да и сам белорусский рынок труда не нуждается в таком большом количестве специалистов-гуманитариев, какие выходят из стен вузов: рынку нужны инженеры, технические специалисты, а они в дефиците.

Таким образом, массовизация высшего образования внесла свой вклад в рост женской безработицы среди лиц, получивших диплом о высшем образовании гуманитарного профиля. Как правило, это на 80–90% девушки. Поэтому, согласно официальной статистике, среди лиц со статусом безработных, получивших высшее образование, в 2011 году было 14,4% женщин и 8,8% мужчин (рис. 2). За период времени с 2005 по 2012 год количество безработных женщин, имеющих высшее образование, выросло, а мужчин — осталось прежним (Женщины... 2013: 108). До сих пор сохраняется ощутимый гендерный разрыв в оплате: согласно статистике, средняя заработная плата белорусских женщин в 2012 году составляла 75% от средней заработной платы мужчин, несмотря на то что женщины Беларуси являются более образованными, чем мужчины (Женщины... 2013: 108).

Можно выстроить следующую цепочку взаимосвязанных проблем образования и рынка труда: выпускники, у которых не было опыта работы по специальности, не могут сами найти себе место на рынке в соответствии с полученной квалификацией. В лучшем случае они будут работать в госсекторе на малооплачиваемой работе, а после двух лет отработки будут искать любую работу с более высокой оплатой. Однако в ряде случаев они будут вынуждены соглашаться и на работу с более низкой оплатой труда. Такая перспектива реальна в том случае, когда выпускник — женщина с гуманитарным дипломом. Ехать на периферию, чтобы работать по специальности за невысокую зарплату они не хотят, поэтому готовы на любую работу в столице. Исследование выявило, что из выпускников — выходцев из сельской местности — готов вернуться в село лишь один из десяти. Остальные хотят остаться в Минске на любой работе. Вуз становится средством перемещения из села в город, а не средством получения качественного образования, востребованного на рынке.

Сегодня в белорусском обществе бытует мнение, что работа не по специальности — это нормальное явление. Однако на самом деле за этим стоят большие социально-экономические проблемы, впус-тую растроченные ресурсы общества. Исследователи отмечают, что за работой не по специальности «скрывается не только формальное

несоответствие между записью о квалификации в дипломе и реальным характером и содержанием труда» (Кочетов 2011: 85).

Таким образом, выявляются проблемы депрофессионализации кадров с высшей квалификацией, несоответствие заработной платы уровню полученного образования. Этот известный с более ранних периодов времени феномен объясняется тем, что экономика не может абсорбировать возрастающее количество специалистов с высшим образованием из-за рассогласования системы образования и рынка труда. Когда и кто может осуществить такое согласование, остается открытым вопросом. Коммерциализация высшего образования и его доступность (массовизация) не способствуют решению данной проблемы.

Очевидно, что решение выявленных в исследовании проблем согласованности системы высшего образования потребностям рынка труда, формирование рыночной стратегии выпускников вузов на рынке труда, как и выбор стратегий развития рынка труда в целом, его соответствия вызовам современности остаются среди важнейших проблем современного общества. Социологи труда могут внести в их решение свой вклад, хотя их решение зависит от государственной политики.

Источники

- Абламейко С.В.* Авторитет БГУ среди вузов мира с каждым годом растет. [Электронный ресурс]. URL: <http://news.mail.ru/inworld/belorussia/society/16262113/?frommail=1> (дата обращения 25.12.2013).
- Беларусь в цифрах. Статистический справочник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2013.М [Электронный ресурс]. URL: http://belstat.gov.by/bgd/public_compilation (дата обращения: 02.04.2013).
- Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
- Доступность высшего образования в России / отв. ред. С.В. Шишкин; Независимый институт социальной политики. М., 2004. 500 с.
- Женщины и мужчины Республики Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2013. 214 с.
- Занятость населения по образованию. Данные переписи 2009 г. / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2010. [Электронный ресурс]. URL: http://belstat.gov.by/bgd/public_compilation (дата обращения: 02.04.2013).

- Заславская Т., Ядов В. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социологический журнал. 2008. № 4. С. 8–22.
- Зеленков А., Ротман Д., Херпфер Х. Качество жизни как приоритет социальной модернизации трансформирующихся обществ. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bsu.by/Cache/pdf/376713.pdf> (дата обращения: 01.07.2013).
- Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные ценности и демократия: Последовательность человеческого развития. М.: Новое издательство, 2011. 464 с.
- Кочетов А. Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социологические исследования. 2011. № 5. С. 82–90.
- Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / общ. ред. Т. И. Заславской. М.: Аспект-Пресс, 1995. 309 с.
- Куропятник И. И. Управление трудовыми ресурсами: социально-экономический аспект. Минск: ФУ Аинформ, 2002. 61 с.
- Куценко О. Д. Расходящиеся общества: особенности системной трансформации в России и Украине // Мир России. 2006. № 3. С. 43–61.
- Лапин Н. И. Изменение ценностей и новые социокультурные структуры // Куда идет Россия? Трансформация социальной сферы и социальная политика. М., 1998. С. 78–85.
- Лапин Н. И. Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 3–18.
- Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001–2010) / гл. ред. Хэ Чуаньци; пер. с англ. под ред. Н. И. Лапина. М.: Весь мир, 2011. 256 с.
- Образование в Республике Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.belstat.gov.by/> (дата обращения: 01.12.2013).
- Проблемы развития рыночной экономики / под ред. В. А. Цветкова. М.: ЦЭМИ РАН, 2011. 280 с.
- Рейтинги в высшем образовании. Специальный выпуск // Высшее образование в Европе. Русская версия. 2005. № 2.
- Россияне и китайцы в эпоху перемен: сравнительное исследование в Санкт-Петербурге и Шанхае начала XXI века / под общ. ред. Е. Н. Даниловой, В. А. Ядова, Пан Давэя. М.: Логос, 2012. 452 с.
- Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы / Г. Н. Соколова и др.; под ред. Г. Н. Соколовой. Минск: Тэхналогія, 1998. 230 с.
- Социальные сети в системе трудовых отношений / под ред. Г. Н. Соколовой. Минск: Право и экономика, 2008. 135 с.
- Титаренко Л. Г. Ценностный мир современного белорусского общества: гендерный аспект. Минск: Университетское изд-во, 2004. 205с.
- Титаренко Л. Г. Социальная ответственность и христианские ценности: Беларусь в европейском контексте // Кафоликия: сборник материалов конфе-

ренции, посвященных межконфессиональному диалогу. Минск: 4 четверти, 2013. С. 93–98.

Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2013. [Электронный ресурс]. URL: http://belstat.gov.by/bgd/public_compilation/ (дата обращения: 02.04.2013).

Ценностный мир современного человека: Беларусь в проекте «Исследование европейских ценностей» / Д.Г. Ротман [и др.]. Минск: БГУ, 2009. 231 с.

Человек и его работа (социологическое исследование) / под ред. А.Г. Здравомыслова и др. М.: Мысль, 1967. 392 с.

Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. 4-е изд. М.: ЦСПиМ, 2010. 608 с.

Шульга Н.А. Дрейф на обочину: двадцать лет общественных изменений в Украине. Киев: Бізнесполіграф, 2011. 448 с.

Яницкий О.Н. Россия: риски и опасности «переходного общества». М.: Институт социологии РАН, 1998. 237с.

Bauman Z. New performance of the old vs. young drama. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2008. 58 p.

Inglehart R., Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. Princeton: Princeton University Press, 1997. 440 p.

Inglehart R., Welzel C. Modernization, Cultural Change and Democracy. New York: Cambridge University Press, 2005. 333 p.

Muradyan O., Shirokanova A., Matosyan T. Value change in New Eastern Europe // European Visions and Divisions [Electronic resource]. URL: http://evd-reset.org/data/upload/FinalLectures/Value_Changes_in_NEE.pdf. (Date of access: 01.02.2012).

www.europeanvaluesstudy.eu; www.wvsevsdb.com

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Раскрывается зависимость функционирования рынка труда от факторов не только экономической, но и социальной эффективности занятости. Главная проблема состоит в том, что факторы, снижающие экономическую эффективность, прямо или косвенно способствуют повышению социальной эффективности занятости. По сути, наблюдается конфликт между необходимостью достичь экономической эффективности занятости и не допустить при этом снижения ее социальной эффективности. Рассматривается поиск способов приведения рынка труда в равновесное состояние, основанных на соблюдении баланса между экономической и социальной эффективностью занятости.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, экономическая эффективность занятости, социальная эффективность занятости.

Концепция рынка труда как социального феномена

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). Главными элементами этого механизма являются совокупный спрос как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе и совокупное предложение, охватывающее всю рабочую силу из числа экономически активного населения. В сфере рынка труда не только переплетаются интересы работника и работодателя, но и, как в зеркале, отражаются все социально-экономические явления, происходящие в обществе. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка труда, зависит спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно уровень и структура занятости, безработицы. Основное различие региональных рынков труда в Беларуси — не между собой, а между ними и рынком труда г. Минска. В результате того, что управление в течение десятилетий было приспособлено к требованиям командно-административной системы, ее организационно-правовому и экономическому механизму, регионы (области) Республики Беларусь социально как бы «на одно лицо», а экономически сохраняют отраслевую окраску и находятся

в экономической и политической зависимости от центральных органов власти.

Обоснование актуальности. Белорусский рынок труда характеризуется традиционностью форм и структуры занятости и не может быть отнесен к разряду гибких и эффективно регулируемых рынков. Современные тенденции социально-экономического развития Беларуси обуславливают, с одной стороны, сохранение негативных для нашей действительности социальных явлений на рынке труда (качественное несоответствие структур спроса и предложения рабочей силы, неполная занятость), а с другой — наполнение новым перспективным содержанием уже имеющихся явлений и процессов (гибкие формы занятости, человеческий потенциал в сфере труда, конкурентоспособность трудовых ресурсов). Именно в ходе эволюционного экономического развития возможна и необходима трансформация структуры занятости как ключевого условия рационального изменения структуры национального производства (создание высокотехнологичных производств, развитие сферы услуг и т.д.).

Эффективность функционирования рынка труда с количественной стороны предполагает полную занятость (вовлечение максимальной численности трудовых ресурсов в сферу общественного производства), а с качественной — экономически (рациональное использование трудовых ресурсов) и социально (оптимальное согласование интересов работников, работодателей и государства) эффективную занятость. В основе преобразования традиционной занятости в экономически и социально эффективную занятость просматривается, прежде всего, ориентация на потребности и интересы как общества и производства, так и индивида (населения); движение, по Д. Беллу, от «экономизации» к «социологизации» рынка труда, в ходе социально-экономических преобразований (Белл 2004: 3—59).

Проблемное поле исследования. Общая проблема связана с переходом от эволюционного к инновационному пути развития, заложенному в Программах социально-экономического развития 2005—2015 годов. Эволюционный путь развития Беларуси создал условия для устойчивого развития, обеспечив необходимую инерцию движения. Вместе с тем эволюционный путь порождает социальные проблемы, связанные с замедленным формированием институтов рыночной инфраструктуры и затрудняющие переход от экстенсивной к интенсивной экономике рыночного типа в контексте трансформационных процессов.

Новые тенденции, связанные с поворотом государственной социальной политики в направлении инновационного развития, внутренне противоречивы. *Внешне* они еще положительны, но *внутри* уже отягощены грузом социальных проблем начавшихся преобразований.

Так, позитивная тенденция улучшения материального благосостояния и социального настроения в обществе основана на проведении курса социально ориентированной экономики рыночного типа. Государственный выбор республики в пользу социально ориентированной экономики характеризуется позитивными тенденциями в социальном настроении практически всех групп общества. Однако эти тенденции сопровождаются рядом социальных проблем, главная из которых — проблема баланса социального и экономического компонентов, так как издержки, сопровождающие внедрение неэкономических ценностей, предполагают потерю экономической эффективности производства. В экономической практике поднятие денежных доходов бедных слоев населения до уровня бюджета прожиточного минимума (БПМ) и создание определенных гарантий для социально уязвимых слоев населения, связывается, с одной стороны, с темпами повышения ВВП и, соответственно, повышением заработной платы. С другой стороны, это связано с перераспределением денежных доходов между обеспеченными и бедными слоями населения в пользу последних. Социальным следствием этих в целом позитивных процессов являются снижение трудовой мотивации в силу выравнивания оплаты труда разной природы и разного уровня квалификации, а также смещение профиля экономической стратификации общества в сторону малооплачиваемых слоев населения.

Наблюдается позитивная тенденция в отраслевой структуре занятости в процессе перераспределения рабочей силы по отраслям производства; это касается, прежде всего, перетока работников из производственной в непроизводственную сферу. Однако это движение лишь отчасти свидетельствует об увеличении доли умственного труда по сравнению с физическим, что является основным показателем научно-технического и социального прогресса. В основном это возрастание доли рутинного труда, не связанного с расширением НТП. Несмотря на рост занятости в непроизводственной сфере в целом, темпы прироста здесь не превышают 1% в год. Во-первых, наблюдается сокращение расходов государственного бюджета на развитие социальной сферы экономики; многие предприятия не имеют средств для финансирования социальной инфраструктуры. Во-вторых, приватизация ряда предприятий сферы услуг в условиях невысокой плате-

жеспособности населения зачастую ведет не к росту, а к сокращению числа рабочих мест. В-третьих, приток работников в эту сферу сдерживается более низким уровнем оплаты труда, по сравнению с производственными отраслями, и низким уровнем социальных гарантий, связанных с условиями труда.

Наблюдается позитивная тенденция снижения уровня регистрируемой безработицы. Но об ее устойчивости говорить преждевременно. Санация экономики, направленная на снижение доли убыточных предприятий, неизбежно вызовет рост общей безработицы, а модернизация производства — возникновение и рост структурной безработицы, а следовательно, снижение уровня жизни временно высвобожденного населения. Приоритетное развитие производств, в которых страна имеет конкурентные преимущества, не может не сопровождаться свертыванием других, неэффективных производств, что чревато возникновением структурной безработицы. В конечном счете структурная безработица повышает эффективность производства, способствует улучшению качества рабочей силы за счет возникновения спроса на новые профессии, стимулирует развитие профессионального образования. Но ее социальные последствия необходимо предвидеть и просчитывать, в частности, с помощью такого инструментария, как социологическая экспертиза экономических преобразований.

Позитивная тенденция уменьшения дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы наблюдается лишь в количественном отношении (в республике — в 2 раза больше, а в Минске — в 6 раз больше вакансий, чем безработных). В качественном аспекте структура спроса на рабочую силу существенно не изменилась. Рынок труда по-прежнему ориентирован на рабочие профессии, которые составляют 80% от общего числа вакансий. И такая ситуация остается устойчивой в течение ряда лет (Соколова 2011: 40–52).

Определение в качестве генеральной проблемы преобразования традиционной занятости в экономически и социально эффективную занятость заставило нас обратить внимание на понятия и феномены «экономическая эффективность» и «социальная эффективность» и попытаться объяснить их взаимосвязь во временных контекстах. Отметим, что страны сегодня конкурируют между собой по двум направлениям: экономической и социальной эффективности. Разрыв между двумя видами эффективности не может быть слишком большим, поэтому одна с другой периодически приводятся в соответствие. И этот процесс в каждой стране подчиняется собственному ритму.

Если «экономическая эффективность» определяет результативность экономической системы, выраженную в соотношении полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам, то «социальная эффективность» — степень удовлетворения конечных потребностей общества, и прежде всего потребностей, связанных с развитием человеческой личности. Социально-экономической эффективностью обладает та экономическая система, которая в наибольшей степени обеспечивает удовлетворение многообразных потребностей людей: материальных, социальных, духовных, гарантирует высокий уровень и качество жизни. Экономической основой такой эффективности служит оптимальное распределение имеющихся у общества ресурсов между отраслями, секторами и сферами национальной экономики. Социальной основой является развитие систем образования, здравоохранения, науки и культуры, обеспечиваемое эффективной социальной политикой государства.

Во всех странах процессы наращивания экономической и социальной эффективности проходят неравномерно и, казалось бы, несинхронизированно. Но на самом деле они непосредственно связаны с переходом государственного организма от одного технологического уклада к другому в русле теории больших циклов конъюнктуры и связаны с «реорганизацией» общественных и производственных отношений (по Н.Д. Кондратьеву). Суть этой реорганизации в сфере рынка труда заключается в переходе от традиционной к экономически и социально эффективной занятости трудоспособного населения страны.

Эффективность занятости определяется по-разному. Так, одни авторы под эффективной занятостью в условиях социально ориентированной рыночной экономики понимают такую занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Другие считают, что эффективная занятость — чисто теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. Третьи в понятие эффективной занятости включают условия, благоприятствующие высокопроизводительному труду, полной реализации индивидуальных способностей людей и получению такого трудового дохода, который бы позволил без ущерба для здоровья наиболее полно удовлетворять личные интересы работников.

Обобщая разные точки зрения, можно сказать, что эффективная занятость — это занятость на экономически эффективных рабочих

местах, реализуемая в выпуске качественного продукта и позволяющая рационально воспроизводить человеческий капитал страны, обеспечивая доходами граждан и государство.

Экономически эффективная занятость означает такую целесообразную деятельность, на результаты которой есть платежеспособный спрос в обществе, доход от которой позволяет занятому населению успешно воспроизводить свой человеческий капитал. На уровне Республики Беларусь она определяется динамикой ВВП и ростом производительности труда, на региональном уровне — качеством региональной инфраструктуры рынка труда, на предприятиях и организациях — динамикой производительности и оплаты труда. Об экономически неэффективной занятости свидетельствуют наличие и поддержание избыточной занятости; рост безработицы выше естественного уровня, преобладание в ее структуре молодежной, женской и длительной безработицы; существование и рост теневой занятости и др.

Социально эффективная занятость означает результативность занятости с точки зрения создания условий для развития человеческого потенциала страны, улучшения его характеристик, расширения возможностей удовлетворения социокультурных потребностей населения, возможностей полноценного существования социально уязвимых демографических слоев населения. Социально неэффективная занятость может проявляться в сверхзанятости в целях обеспечения для себя и своей семьи приемлемого уровня жизни; отсутствии возможностей работы для социально уязвимых категорий населения (женщин, молодежи) и др.

Концептуальное видение рынка труда как социального феномена. Согласно концепции анализа рынка труда, в плане соотношения структур спроса и предложения рабочей силы совокупный рынок труда представляет собой механизм согласования интересов нанимателей и наемных работников при посредничестве государства. Главными элементами этого механизма являются совокупный спрос как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе и совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения. **Спрос** на рабочую силу отражает природу и структуру занятости и определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Предложение отражает состояние незанятости и безработицы в экономике и охватывает все категории населения, претендующего на работу по найму. Совокупный рынок труда играет важную роль в процессе воспроизводства ВВП и создании благоприятного климата в обществе.

Для углубления содержательной характеристики рынка труда дополним основную концепцию анализа концепцией сегментации совокупного рынка труда (Loveridge, Mok 1989: 90–115), которая исходит из анализа различий между двумя секторами в экономике — первичным и вторичным сегментами с разной заработной платой, и характеристиками занятости (рис. 1).

Первичный сегмент рынка труда обладает высоким статусом работ, высокой заработной платой, хорошими предложениями со стороны работодателей в плане режимов рабочего времени и условий труда. Вторичный сегмент рынка труда характеризуется наличием безработицы, а также низкоквалифицированными работами, не требующими длительного обучения. Каждый из сегментов подразделяется в свою очередь на внутренний рынок труда (предприятие, организация, где уровни занятости и заработной платы определяются набором административных правил и процедур) и внешний рынок труда, где решения о ценообразовании, размещении и профессиональном обучении контролируются экономическими показателями. Эти два вида рынка труда связываются движением рабочей силы между ними через определенные входы и выходы, при этом работы на внутреннем рынке защищены от непосредственных влияний конкурентных сил внешнего рынка.

Работы в первичном внутреннем сегменте являются типичными для работников, стабильно занятых на предприятии (организации); требуют долговременного обучения специальностям, нужным предприятию; обладают гарантиями и хорошими перспективами продвижения, высоким уровнем автономии и высокими материальными поощрениями. Для первичного внешнего сегмента типичны востребованные специальности и профессии, прием на работу по набору профессиональных качеств специалистов.

Вторичный внешний сегмент рынка труда продуцирует работы низкой квалификации, с малой автономией и низкой ответственностью, малыми и нестабильными заработками, неудовлетворительными условиями труда, включая сезонные работы. Вторичный внутренний сегмент предлагает работы в основном низкого класса (статуса), с низкими гарантиями и малыми перспективами продвижения. Движение между первичным внутренним и вторичным внешним сегментами является скорее исключением из правил. Варьирует в определенных количествах и направлениях движение между смежными сегментами (первичным внутренним и первичным внешним, а также вторичным

внутренним и вторичным внешним рынками труда), определяемое изменениями в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда.

	Первичный рынок труда характеризуется «хорошими» работами. Работу на первичном рынке труда можно охарактеризовать следующими чертами: *стабильная занятость и надежность положения работника *высокий уровень заработной платы *наличие «служебных лестниц» с возможностями для профессионального роста и продвижения *наличие и использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников *наличие сильных и эффективных профсоюзов		
Внутренний рынок труда функционирует внутри предприятия/организации	Первичный внутренний рынок труда	Первичный внешний рынок труда	Внешний рынок труда характеризуется движением рабочей силы между предприятиями/организациями
	Вторичный внутренний рынок труда	Вторичный внешний рынок труда	
	Вторичный рынок труда характеризуется «плохими» работами. На вторичном рынке труда: *велика текучесть кадров и нестабильна занятость *низки уровни оплаты труда *практически отсутствует возможность продвижения по служебной лестнице (хотя исключения возможны) *технология производства трудоемка и примитивна *отсутствуют профсоюзы		

Рис. 1. Взаимодействие первичного и вторичного рынков труда

Занятость как характеристика рынка труда

В настоящее время происходит усиление неравномерности экономической деятельности, что обуславливает неравномерность регионального развития. В рамках совокупного рынка труда Беларуси можно выделить промышленные и преимущественно сельскохозяйственные рынки труда; многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых городов; по степени развития — развитые рынки труда, депрессивные (вызванные промышленной депрессией) и отсталые (вызванные общей отсталостью региона, преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья). Характеристика совокупного рынка труда в каждой из областей Республики Беларусь представлена в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика совокупного рынка труда Беларуси в 2012 г., %

Трудовые ресурсы	Брестская обл.	Витебская обл.	Гомельская обл.	Гродненская обл.	Минская обл.	Могилевская обл.	Минск	Республика Беларусь
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100
из них								
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	94,5	95,3	94,7	93,3	94,0	94,4	92,9	93,3
Работающие в нетрудоспособном возрасте	5,5	4,7	5,3	6,7	6,0	5,6	7,1	6,7
из них								
Занятое население	73,1	71,9	73,3	77,7	83,1	73,8	77,2	75,9
Незанятое население	26,9	28,1	26,7	22,3	16,9	26,2	22,8	24,1
из них								
Учитываемое статистикой население	22,8	23,2	24,5	20,9	16,6	23,8	22,3	22,0
учащиеся и студенты	6,4	7,4	7,3	7,0	3,6	7,0	11,8	7,6

женщины в отпусках по уходу за ребенком	5,3	4,6	5,4	5,7	5,2	4,6	4,4	5,0
лица, получающие пособие по инвалидности	1,3	1,3	1,3	0,9	0,9	1,3	0,4	1,0
зарегистрированные безработные	0,5	0,5	0,6	0,4	0,3	0,4	0,1	0,4
лица, содержащиеся в местах лишения свободы и следственных изоляторах	0,2	0,4	0,2	0,2	0,3	0,4	0,1	0,2
граждане РБ, работающие за границей	1,0	2,18	1,7	0,9	0,3	1,8	0,3	1,1
лица, ведущие домашнее хозяйство	2,6	2,7	2,1	1,7	1,5	2,4	1,7	2,1
лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	4,2	3,0	4,0	3,2	3,4	5,0	2,7	3,5
лица, считающие, что нет возможности найти работу	0,7	0,6	1,1	0,6	0,7	0,4	0,4	0,6
лица, не имеющие необходимости или желания работать	0,6	0,6	0,8	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5
Не учитываемое статистикой население	4,1	4,9	2,2	1,4	0,3	2,4	0,5	2,1

Источник: Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2013 году. Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2014. С. 6–7.

В течение XX века на рынке труда сформировалось устойчивое представление о стандарте занятости как о занятости по найму на постоянной основе и на полный рабочий день. Стабильная занятость у одного работодателя, гарантировавшая постоянный доход, считалась нормой. Однако в последние десятилетия во многих странах занятость становится все менее стабильной. Частая смена работы превращается в норму, а длительная и гарантированная занятость у одного работодателя встречается все реже. С другой стороны, частая смена работы может приводить к потере человеческого капитала, поскольку сами работники делают «инвестиции» в свой человеческий капитал, только когда уверены в продолжительности трудовых отношений с данным работодателем. В Республике Беларусь сохранение стабильной ситуации в сфере занятости является одним из основных приоритетов социально-экономического развития, что определено в государственных программах и на что направлены меры государственной

социальной политики в области занятости. Статистические данные о текущем рынке труда, который характеризуется числом вакансий и лиц, занятых поиском работы, свидетельствуют о его стабильности, что выражается в низком уровне регистрируемой безработицы (0,5% от экономически активного населения), сбалансированной структуре безработных по полу (48,0% женщин и 52,0% мужчин), в ситуации, когда на одну заявленную в органы по труду, занятости и социальной защите вакансию условно приходится 0,5 безработных (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика текущего рынка труда
в регионах Республики Беларусь в 2012 г.

В среднем за год	Брестская обл.	Витебская обл.	Гомельская обл.	Гродненская обл.	Минская обл.	Могилевская обл.	Минск	Республика Беларусь
Уровень зарегистрированной безработицы, коэффициент	0,5	0,5	0,6	0,4	0,3	0,4	0,1	0,4
Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс.	5,8	4,8	6,4	4,6	7,2	4,2	17,6	50,6
Нагрузка безработных в расчете на одну вакансию, тыс. чел.	1,1	1,3	1,1	1,0	0,7	0,9	0,2	0,5
Структура безработных по полу, %								
мужчины	53,9	51,0	49,4	57,9	49,3	49,8	54,0	52,0
женщины	46,1	49,0	50,6	42,1	50,7	50,2	46,0	48,0
Структура безработных по возрасту, %								
16–19 лет	7,0	6,5	7,7	7,2	9,7	7,3	11,6	8,0
20–29 лет	33,0	27,6	34,8	29,9	32,9	32,7	34,6	32,2
30–49 лет	44,1	45,4	41,8	47,0	43,8	42,0	37,9	43,3
50 лет и старше	15,9	20,5	15,7	15,9	13,6	18,0	15,9	16,5
Структура безработных по уровню образования, %								
Высшее	9,1	8,4	8,6	10,1	6,4	9,0	24,7	10,3
Среднее специальное	40,9	35,4	40,0	37,7	38,4	45,0	32,8	38,6
Общее среднее	42,4	35,2	39,8	44,2	44,1	36,9	32,5	39,6
Общее базовое	7,6	21,0	11,6	8,0	11,1	9,1	10,0	11,5

Средняя продолжительность безработицы, месс.	5,2	5,3	4,3	5,5	3,7	3,2	2,9	4,3
Удельный вес безработных, получающих пособие безработице, %	58,0	56,4	56,3	63,6	50,5	67,4	36,6	55,7

Источники: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2013. (Стат. сб.) / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2013. С. 158–169; Женщины и мужчины Республики Беларусь, 2013. (Стат. сб.) / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. Минск, 2013. С. 105.

Социологические исследования, в отличие от статистических данных, представляют ситуацию в сфере занятости исходя из мнений и оценок населения. Так, Институтом социологии НАН Беларуси в конце 2013 года проведено республиканское социологическое исследование, посвященное различным вопросам труда и занятости, в ходе которого было опрошено 2530 человек, из них 844 неработающих респондента¹. Среди опрошенных неработающих белорусов 20% определили свой социальный статус как «безработный» (остальные 80% — это пенсионеры, учащиеся, женщины, занятые домохозяйством и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком). Из них только 11,2% зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите населения, то есть имеют официальный статус безработного. Основной причиной отказа от регистрации в качестве безработного является отсутствие уверенности в получении реальной помощи по поиску работы. Остальные причины, такие как низкий размер пособия, необходимость участвовать в общественных работах, нежелание терять время на оформление и др., являются менее существенными.

Нестабильность занятости характеризуется не только уровнем безработицы. Здесь значимы и другие показатели, такие как распространенность непостоянной занятости (временной, сезонной, разовой и др.), срок трудового контракта, продолжительность работы у одного нанимателя (специфический трудовой стаж), субъективные оценки угрозы потери работы и др., которые изучаются в ходе социологических опросов.

¹ В социологическом исследовании, проведенном в ноябре 2013 года, выборочная совокупность составила 2530 человек. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95-процентной вероятностью, составила $\pm 2\%$. Таблицы 3, 4, 5, 6 и рис. 2, по данному социологическому исследованию, подготовлены кандидатом социологических наук Е.В. Тарановой.

Распространенность непостоянной занятости

По данным социологического исследования, большинство опрошенных белорусов работают на постоянной основе, а занятых на временной, сезонной, разовой и случайной работах только 3,4% (табл. 3). Из тех, кто занят постоянно, почти 90% работают полный рабочий день (неделю), остальные заняты на неполное рабочее время.

Таблица 3

Типы занятости белорусских работников (процент от числа ответивших)

Тип занятости	Процент работников
Постоянная с полным рабочим днем/неделей	86,2
Постоянная с неполным рабочим днем/неделей	9,7
Временная	1,9
Сезонная	1,1
Разовая, случайная	0,4
Другое	0,8
Всего	100,0

Социально-демографические характеристики *нестабильной* занятости следующие. Распространенность временной, сезонной, разовой занятости в большей степени характерна для мужчин, чем для женщин. Выше удельный вес таких работающих среди молодежи до 30 лет, чем в других возрастных группах. Среди холостых и разведенных больше доля непостоянно занятых, чем среди семейных респондентов. Чем выше уровень образования, тем меньшее число представителей такой образовательной группы имеют временную, сезонную или разовую работу. Занятых на временной основе практически нет среди руководителей различного уровня и специалистов (производственной и непроизводственной сферы). Напротив, определенная доля таких занятых есть среди служащих без специального образования, рабочих промышленности, работников сельского хозяйства. А вот предприниматели, фермеры, самозанятые и работающие студенты довольно активно подрабатывают на непостоянной основе.

Что касается отраслевой специфики, то данные исследования показали, что «нестабильных» работников больше всего в строительстве, торговле и общественном питании, а меньше всего — в промышленности, образовании, науке, культуре, здравоохранении.

Срок трудового контракта и трудовой стаж у одного нанимателя

Кроме нынешней занятости, для работников имеет значение ее перспективная стабильность, которая может определяться по форме и срокам найма, обозначенным в условиях трудового договора (контракта). На сегодняшний день, по данным проведенного исследования, в Беларуси преобладает контрактная форма найма: по трудовым контрактам работают $\frac{2}{3}$ респондентов, у $\frac{1}{4}$ опрошенных трудовые отношения оформлены бессрочным трудовым договором (табл. 4). Стоит также отметить случаи неоформленных трудовых отношений, так называемой устной договоренности между работником и работодателем.

Таблица 4

Формы трудовых договоров, контрактов (процент от числа ответивших)

Форма оформления трудовых отношений	Процент работников
Бессрочный трудовой договор	26,3
Трудовой контракт	66,4
Временный трудовой договор (сезонная работа, временная работа, замена работника в декретном отпуске и др.)	3,6
Трудовые отношения официально не оформлены, есть устная договоренность	3,7
Всего	100,0

Сроки трудовых контрактов, на которые чаще всего оформляются трудовые отношения между работниками и работодателями следующие: 1 год (34,8%), 3 года (21,9%) и 5 лет (26,2%). Гораздо реже (11,2%) трудовой контракт заключается на 2 года. Практически не встречаются долгосрочные контракты сроком больше 5 лет.

Несмотря на преобладание контрактной формы найма, занятость у одного работодателя приобретает скорее постоянный, нежели временный характер, когда трудовой контракт может продлеваться из года в год. Поэтому для оценки стабильности занятости важно также использовать такой показатель, как специфический трудовой стаж, который представляет собой продолжительность работы у одного нанимателя.

Как и в случае со сроком трудового контракта, чем больше величина (продолжительность) специфического трудового стажа, тем стабильней может считаться занятость работника. По данным опроса,

свыше 10 лет на своем рабочем месте трудятся 34,3% респондентов (см. рис. 3). Значителен удельный вес (28,4%) тех, кто работает на одном предприятии 1–2 года. Практически совпадают доли работников, имеющих трудовой стаж на своем рабочем месте 3–5 лет (18,8%) и 6–10 лет (18,5%). Средняя величина специфического трудового стажа, рассчитанного по ответам респондентов, составила 9,7 лет, что является достаточно длинным трудовым стажем для современного рынка труда.

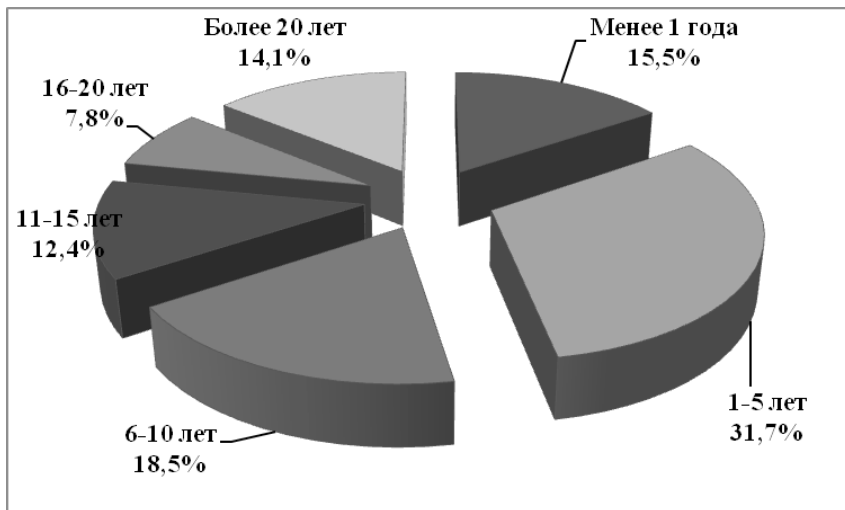


Рис. 2. Продолжительность работы белорусских работников у одного нанимателя

Социально-демографические характеристики специфического трудового стажа показывают, что женщины имеют больший стаж (11,8 лет) у одного нанимателя, чем мужчины (10,8 лет). Молодые люди (до 30 лет) чаще меняют работу, чем старшее поколение, поскольку они более мобильны и находятся в процессе поиска наиболее подходящего рабочего места. Так, более 80% молодежи имеют стаж менее года, 1–2 года и 3–5 лет. С увеличением возраста увеличивается специфический трудовой стаж и доля работников с длинным трудовым стажем у одного работодателя. Холостые респонденты в большей степени тяготеют к короткому трудовому стажу у одного нанимателя, чем семейные и разведенные, но это обусловлено ско-

рее возрастными особенностями. Среди респондентов каждой образовательной группы $\frac{1}{3}$ имеют длинный специфический стаж. Более 40% руководителей, служащих и специалистов непроеизводственной сферы, работников сельского хозяйства имеют длинный трудовой стаж у одного работодателя. Для руководителей это закономерно из-за хороших статусных позиций. Специалисты непроеизводственных отраслей (среди которых врачи, учителя, другие работники социальной сферы) также склонны оставаться на одном рабочем месте в силу специфики их профессии и заинтересованности нанимателей удерживать таких работников. Длинный специфический стаж у работников сельского хозяйства объясняется их низкой трудовой мобильностью, обусловленной тем, что крестьяне, как правило, трудятся в том же населенном пункте, где живут и ведут свое личное подсобное хозяйство. Служащие без специального образования больше других подвержены нестабильной занятости. Среди занятых в различных отраслях экономики работники промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы менее других подвержены нестабильной занятости, определяемой по специфическому трудовому стажу. В этих сферах около 40% работников имеют длинный трудовой стаж. Самыми мобильными, по данным опроса, являются работники торговли и общепита, а также строители.

Оценки вероятности потери работы

Субъективные оценки перспектив своей занятости — уверенности в сохранении рабочего места или, напротив, вероятности потери работы в ближайшем будущем — среди опрошенных работников следующие: 70,8% считают, что, скорее всего, им не грозит потеря работы; 11,1% отмечают такую вероятность. Значима доля тех респондентов (18,0%), кто затруднился ответить определенно (да/нет) о наличии угрозы потери работы (табл. 5). Схожие данные мы получили при ответе на вопрос о вероятности продлении трудового контракта: большинство опрошенных (70,1%) выражают определенную степень уверенности в продлении трудового контракта; сомневаются в продлении трудовых отношений с нанимателем 8,0% респондентов. Достаточно высок удельный вес (21,9%) тех занятых, кто затруднился ответить на данный вопрос (табл. 5).

Таблица 5

Оценки вероятности потери работы (процент от числа ответивших)

Вариант ответа	Распределение ответов на вопросы	
	«Существует ли лично для Вас угроза потери работы?»	«Если с Вами заключен трудовой контракт, как Вы считаете, будет ли он продлен после его истечения?»
Да	4,0	38,0
Скорее да	7,1	32,1
Скорее нет	36,2	4,7
Нет	34,6	3,3
Затрудняюсь ответить	18,0	21,9
Всего	100,0	100,0

Возможности формирования социально эффективной занятости

В контексте статистических данных экономическая эффективность занятости оценивается по таким параметрам, как отсутствие роста зарегистрированной безработицы, позитивная тенденция снижения женской безработицы и др. Что касается социальной эффективности занятости, то особое значение приобретает уровень удовлетворенности занятого населения различными аспектами своей трудовой деятельности, которые условно можно подразделить на гигиенические и мотивационные. Согласно Ф. Херцбергу, гигиенические факторы трудовой деятельности — это, главным образом, коллективные условия деятельности, общие для всех или многих работников на данном предприятии, мотивационные факторы касаются каждого в отдельности и связаны с личностными характеристиками индивида (Соколова 2010: 258–269). В качестве социологических индикаторов удовлетворенности гигиеническими аспектами трудовой деятельности выступают ответы на вопрос об удовлетворенности размером заработной платы, условиями труда и режимом работы, отношениями в коллективе; мотивационные аспекты анализируются по уровню удовлетворенности содержанием выполняемой работы, уровнем своего образования и профессиональной подготовки. Вопрос, который является обобщающим для гигиенических и мотивационных аспектов: «В какой степени Вы удовлетворены своей работой в целом?» (табл. 6).

Из таблицы видно, что размером получаемой зарплаты в той или иной степени удовлетворены 35,3% респондентов, не удовлетворены — более половины работников. Удовлетворенность другими аспектами трудовой деятельности значительно выше: условиями труда и режимом работы удовлетворены 67,7% работников; отношениями в коллективе — 83,2%; уровнем образования и профессиональной подготовки — 74,0%; содержанием своей работы — 71,1%. В целом своей работой удовлетворены 71,1% работников (29,6% удовлетворены и 42,1% скорее удовлетворены); не удовлетворены в той или иной степени около 1/3 работающих респондентов (табл. 6).

Таблица 6

Уровень удовлетворенности белорусских работников
различными аспектами трудовой деятельности, %

Варианты ответов на вопрос: «В какой степени Вы удовлетворены...»	Удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Своей работой в целом	29,6	42,1	16,6	4,5	7,2
Гигиенические аспекты					
Размером заработной платы	14,0	21,3	28,1	30,2	6,1
Условиями труда, режимом работы	33,6	34,1	16,7	10,3	5,3
Отношениями в коллективе	45,3	37,9	6,5	4,5	5,9
Мотивационные аспекты					
Уровнем образования и профессиональной подготовки	44,7	29,3	11,7	6,5	7,8
Содержанием выполняемой работы	34,6	36,5	15,1	7,6	6,3

Таким образом, удовлетворенность содержанием выполняемой работы выдвигается респондентами на приоритетное место, по сравнению с удовлетворенностью размером заработной платы. Это позволяет говорить о повышении социальной эффективности занятости работников при условии обеспечения заработной платой уровня и качества жизни белорусского населения.

Выводы

В целом занятость в Беларуси характеризуется традиционностью форм. Так, почти 90% работников трудятся по найму и примерно столько же работают полный рабочий день/неделю. Несмотря на преобладание контрактной формы найма (по трудовым контрактам работают $\frac{2}{3}$ респондентов), занятость у одного работодателя нередко приобретает постоянный характер. Следует отметить, что руководство белорусских предприятий и организаций, по данным опроса работающего населения, практически не прибегает к сокращению штата работников, а использует такие финансовые стратегии поддержания стабильной занятости, как снижение или несвоевременность оплаты труда, вынужденные социальные отпуска, сокращение рабочего времени. Однако такие меры не являются повсеместными и затрагивают относительно небольшую (примерно 15%) долю работающих белорусов. Официальные статистические данные характеризуют текущий рынок труда низким уровнем зарегистрированной безработицы и трудонедостаточностью — превышением числа заявленных работодателями вакансий над числом зарегистрированных безработных. Данные социологического опроса работающего населения относительно оценок вероятности угрозы безработицы показывают, что большинство (примерно 70%) белорусских работников уверены в сохранении своего рабочего места, а доля тех, кто опасается потерять работу, невелика.

По данным статистики, к факторам, способствующим повышению экономической эффективности занятости, относятся снижение уровня и длительности зарегистрированной безработицы, а также позитивная тенденция снижения уровня женской безработицы. К факторам, снижающим экономическую эффективность занятости, относятся: наличие и поддержание избыточной рабочей силы при одновременном дефиците квалифицированных кадров, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, ослабление конкуренции за рабочие места и др. Но эти же факторы способствуют повышению социальной эффективности занятости (отсутствие угрозы потерять работу, удовлетворенность работой, условиями труда, уровнем образования и профессиональной подготовки). По сути, мы имеем конфликт между необходимостью достичь экономической эффективности занятости и не допустить при этом снижения ее социальной эффективности. Возникает необходимость поиска таких способов приведения рынка

труда в равновесное состояние, где был бы соблюден баланс между экономической и социальной эффективностью занятости.

Для соблюдения этого баланса необходимо, по мнению экспертов (Ванкевич 2013: 41–55), от ценовой подстройки перейти к долгосрочной количественной и качественной подстройке, поддерживаемой соответствующими институтами на рынке труда. Основными векторами усилий должны стать: повышение эффективности использования рабочей силы на предприятиях и в регионах; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда; диверсификация инфраструктуры рынка труда; повышение его институциональной гибкости. Принимая современные вызовы и пытаясь сохранить достигнутые социальные эффекты, белорусскому рынку труда предстоит повысить свои адаптационные способности, скорректировав их направления.

Источники

- Бел Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М.: Academia, 2004. 788 с.
- Ванкевич Е. В.* Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки // Белорусский экономический журнал. 2013. № 3. С. 41–55.
- Соколова Г. Н.* Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций // Социологические исследования. 2011. № 5 (325). С. 40–52.
- Соколова Г. Н.* Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы. Минск: Беларус. навука, 2010. 460 с.
- Loveridge R., Mok A.* Theories of Labor Market Segmentation. Brussels, 1989. 230 p.

Ю.В. Васькина

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПОВОЛЖЬЯ

Статья посвящена анализу заработной платы работников промышленности и уровня удовлетворения потребностей. Используются данные социологических исследований, проведенных в одном из Поволжских регионов, которые иллюстрируют потребительские возможности работников с разным уровнем заработной платы. Делается вывод о том, что, несмотря на наметившиеся положительные тенденции в росте номинальной заработной платы, ее реальная величина практически почти не изменилась, что не способствует росту уровня жизни работников. Приводятся результаты анализа ряда аспектов уровня жизни, в частности потребительских возможностей семей работников, жилищных условий и рекреационных возможностей.

Ключевые слова: заработная плата, уровень жизни, прожиточный минимум, трудовые отношения, жилищные условия, рекреация.

Ситуация с оплатой труда

Ситуация в сфере формирования доходов населения и потребительских практик находится под нашим постоянным наблюдением в рамках регионального мониторинга социально-трудовой сферы. Несоответствие размеров заработной платы — основного источника дохода большинства населения — социально приемлемым в обществе стандартам потребления является, как показывают эти исследования, серьезной проблемой современности. Сегодня в стране обостряется реальная угроза социального кризиса, в значительной степени связанного с отсутствием научного подхода и стереотипами еще советского мышления в организации оплаты труда. Это проявляется, в частности, в отсутствии внятной политики государства в вопросах о сущности и назначении такой устанавливаемой законодательно минимальной заработной платы и размеров основных социальных гарантий. Создаются проблемы, связанные с невозможностью обеспечить достойную жизнь, свободное развитие и удовлетворение потребностей в важнейших сферах жизни значительной части работников промышленности и членам их семей.

Состояние оплаты труда и оценка уровня жизни являются одними из главных направлений социологических исследований, проводимых с 1995 года НИИ социальных технологий Самарского государственного

го университета на предприятиях обрабатывающих производств региона. В статье использованы, главным образом, результаты исследования, выполненного в IV квартале 2013 года.

Оно проводилось на предприятиях пяти видов экономической деятельности:

- производство транспортных средств и оборудования;
- производство машин и оборудования;
- химическое производство;
- производство прочих неметаллических минеральных продуктов;
- производство пищевых продуктов.

Объектами исследования стали 10 предприятий, расположенных в трех городских округах. Были осуществлены анкетный опрос и интервьюирование 700 респондентов — работников и экспертов — руководителей и специалистов предприятий.

Использовались исследователями и данные, полученные в Территориальном органе Федеральной службы государственной статистики. Они, в частности, свидетельствуют о том, что динамика изменения величины средней заработной платы, начисленной работникам в 2013 году, была положительной. Среднемесячная заработная плата (без выплат социального характера), включая организации малого предпринимательства, начисленная за сентябрь 2013 года, составила 22616 рублей (по сравнению с сентябрем 2012 г. произошел рост на 13,1%). Реальная заработная плата, рассчитанная с учетом индекса потребительских цен, в сентябре 2013 года к соответствующему периоду 2012 года составила 106,4%, то есть увеличилась в течение года на 6,4%.

В организациях обрабатывающих производств региона, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, за сентябрь 2013 года величина среднемесячной номинальной заработной платы (без выплат социального характера) составила 26067 рублей. Это на 15,3% выше среднего по региону уровня. По сравнению с сентябрем 2012 года она выросла на 9,3%. При этом наиболее высокие темпы роста величины среднемесячной номинальной заработной платы среди организаций обрабатывающих производств отмечаются в химическом производстве. Соотношение величины среднемесячной заработной платы в целом по обрабатывающим производствам в сентябре 2013 года в процентах к январю—сентябрю 2012 года составило 109,0%.

Во всех обследованных отраслях темпы роста заработной платы выше среднего по обрабатывающим производствам значения.

Но, несмотря на это, ее соотношение с величиной прожиточного минимума остается практически таким же, как и в прошлом году (см. табл. 1).

Таблица 1

Уровень средней заработной платы работников

Показатель	2006 г.	2012 г.	2013 г.
Средняя заработная плата по обрабатывающим производствам (руб.) за сентябрь соответствующего года	6198	22 854	26 067
Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения (руб.) за III квартал соответствующего года	2162	7510	8142
Соотношение величины средней заработной платы и ПМ	2,87	3,0	3,2

Источник: данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики.

С 2006 года покупательная способность работников обрабатывающих производств выросла на 0,33 ПМ, что нельзя считать значительным изменением. Состояние покупательной способности работников в соответствии с видом экономической деятельности предприятий и соотношение уровня среднего заработка их работников со средней по региону величиной заработной платы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Оплата труда работников предприятий обрабатывающих производств

Обрабатывающие производства	Средний размер заработной платы за январь—сентябрь 2013 г. (руб.)	Соотношение размера заработной платы и ПМ для трудоспособного населения (8142 руб.), III квартал 2013 г.	Соотношение размера средней заработной платы работников со среднерегionalным значением за сентябрь 2013 г. (22 616 руб.)
Производство машин и оборудования	25 214	3,1	1,11

Производство транспортных средств и оборудования	27 043	3,3	1,20
Химическое производство	28 542	3,5	1,26
Производство резиновых и пластмассовых изделий	26 205	3,2	1,16
Металлургическое производство	26 126	3,2	1,15
Производство электрооборудования	24 315	3,0	1,07
В целом в 2013 г.	26 067	3,2	1,15
В целом в 2012 г.	22 854	3,0	1,12

Источник: данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики.

Средняя номинальная заработная плата работников обрабатывающих производств составляет 3,2 прожиточных минимума, при этом наибольшее превышение зарплатой величины прожиточного минимума — в химическом производстве, но все обследованные виды производств незначительно отличаются по показателю «соотношение с прожиточным минимумом», значение которого колеблется в пределах 3,0–3,5. Приведенные выше данные рассчитаны на основе сведений государственной статистики. Величины заработной платы, сообщенные респондентами в ходе опроса, ниже официальных, что связано с рядом причин, в числе которых — специфика отраслевой принадлежности, а также состав выборки, в которую не входят представители администрации предприятий и руководящий состав. Это одна из особенностей данных опроса. Респонденты сообщали о размере «чистой» зарплаты, полученной на руки после выплаты налогов. (Необходимо отметить, что на одном из предприятий руководство завода запретило задавать работникам вопрос о заработной плате, поэтому ответы получены не во всех организациях, участвующих в выборке.) Размеры заработной платы, сообщенные работниками, приведены в таблице 3.

Средняя заработная плата работников, по полученным от них сведениям, составляет 17 887 рублей, что превышает ПМ в 2,2 раза. Наибольшая величина зарплаты — в металлургическом и химическом производствах. Наименьшая — в производстве машин и оборудования и электрооборудования.

Таблица 3

Размер оплаты труда
работников предприятий различных видов
производственной деятельности и территорий
(по данным опроса)

Обрабатывающие производства	Средний размер заработной платы работников по данным опроса* (руб.)	Соотношение размера заработной платы и ПМ для трудоспособного населения, III квартал 2013 г. (8142 руб.)	Соотношение размера средней заработной платы работников со среднерегиональным значением по обрабатывающим производствам за сентябрь 2013 г. (26 067 руб.)
Производство машин и оборудования	16 175	1,99	0,62
Производство транспортных средств и оборудования	20 211	2,48	0,78
Химическое производство	20 724	2,55	0,80
Производство резиновых и пластмассовых изделий	18 245	2,24	0,70
Металлургическое производство	22 255	2,73	0,85
Производство электрооборудования	15 961	1,96	0,61
В среднем по массиву в 2013 г.	17 887	2,20	0,67
Данные опроса 2012 г.	16 335	2,18	0,80

* Для расчета средней величины заработной платы учитывались ответы только тех работников, которые проработали полный месяц.

Рабочие высоких разрядов, естественно, имеют более высокую оплату труда, чем остальные категории опрошенных работников:

Таблица 4

Заработная плата по категориям работников

Категории работников	Средняя зарплата (руб.)
Работники I–III разрядов	12 570
Работники IV–VI разрядов	20 057
Специалисты (ИТР)	18 927

За 2013 год соотношение средней заработной платы с величиной прожиточного минимума у значительной части работников не изменилось, то есть их покупательная способность не увеличилась, несмотря на рост номинальной зарплаты (см. табл. 5).

Таблица 5

Мнения респондентов об изменении своей заработной платы в 2013 г., %

Обрабатывающие производства	Заработная плата			Итого
	Увеличилась	Не изменилась	Уменьшилась	
Производство машин и оборудования	62,6	35,4	2,0	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	25,8	58,9	15,2	100,0
Химическое производство	84,3	14,6	1,1	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	34,8	46,4	18,8	100,0
Металлургическое производство	64,0	34,0	2,0	100,0
Производство электрооборудования	44,7	46,8	8,5	100,0
В среднем по массиву	49,9	41,8	8,3	100,0
То же в 2012 г.	45,1	43,9	11,0	100,0

Половина опрошенных сообщили, что за прошедший год их зарплата увеличилась. Наибольшая доля тех, кого коснулось повышение зарплаты, в химическом производстве — здесь практически нет работников, чья зарплата снизилась. В наименьшей степени повышение заработной платы коснулось производства транспортных средств и оборудования, а также производства резиновых и пластмассовых изделий.

Распределение ответов в 2013 году почти повторяет распределение 2012 года, что говорит о продолжении той же тенденции роста начисляемой заработной платы, которая была характерна для 2012 года. Вместе с тем обращает на себя внимание тот факт, что доля работников с зарплатой ниже прожиточного минимума по сравнению с прошлым годом не уменьшилась, хотя речь идет о нескольких десятках работников, причем в основном о молодых специалистах (см. табл. 5).

В некоторых производствах, в химическом и металлургическом, отсутствуют работники с зарплатой ниже величины ПМ. В этих же производствах и в производстве транспортных средств и оборудования около четверти опрошенных получают зарплату выше уровня, соответствующего 3 ПМ. В 2012 году ни в одном виде производств не было столь высокой доли работников с зарплатой выше 3 ПМ. Но все же почти половина работников получают зарплату от 1 до 2 прожиточных минимумов, оставаясь в зоне бедности, — такой уровень оплаты может обеспечить лишь биологическое выживание работника, однако для него закрыты возможности медицинского, культурного и спортивного обслуживания, не говоря уже о жилье и транспортных расходах.

Наибольшая доля работников с зарплатой ниже прожиточного минимума — среди рабочих низкой квалификации и молодых работников.

Таблица 6

Распределение работников по размеру заработной платы в соотношении с величиной прожиточного минимума, доли ответов работников, %

Обрабатывающие производства	Величина зарплаты				Итого
	Менее 1 ПМ	1–2 ПМ	2–3 ПМ	Более 3 ПМ	
Производство транспортных средств и оборудования	2,4	42,4	28,0	27,2	100,0
Производство машин и оборудования	7,7	57,7	23,1	11,5	100,0
Химическое производство	0,0	22,7	54,6	22,7	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	4,8	52,4	33,3	9,5	100,0
Металлургическое производство	0,0	26,4	44,7	28,9	100,0

Производство электрооборудования	9,2	48,0	35,3	7,5	100,0
В среднем по массиву	5,6	46,1	32,9	15,4	100,0
В 2012 г.	3,8	53,8	31,4	11,0	100,0

А вот как выглядит распределение работников, получающих зарплату в размере ниже величины ПМ по категориям:

Таблица 7

Доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума

Категории работников	Доля работников с зарплатой ниже ПМ, %
Работники I–III разрядов	12,9
Работники IV–VI разрядов	1,6
Специалисты (ИТР)	5,2

По сравнению с 2012 годом доля работников с низкой зарплатой в разных производствах изменилась неодинаково.

Таблица 8

Доля работников с заработной платой ниже прожиточного минимума по видам производств, %

Обрабатывающие производства	2012 г.	2013 г.
Производство машин и оборудования	4,5	7,7
Химическое производство	3,1	0,0
Производство транспортных средств и оборудования	9,6	2,4
Производство резиновых и пластмассовых изделий	Не обслед.	4,8
Металлургическое производство	Не обслед.	0,0
Производство электрооборудования	Не обслед.	9,2
Всего по массиву опрошенных	3,8	56

В двух видах экономической деятельности, которые были обследованы в 2012 и в 2013 годах, доля работников с зарплатой ниже прожиточного минимума снизилась: в химическом производстве и производстве транспортных средств и оборудования. В производстве машин и оборудования доля таких работников выросла. Остальные виды деятельности не были обследованы в 2012 году, поэтому о динамике судить нельзя, однако в целом доля работников,

получающих зарплату ниже прожиточного минимума, не сократилась, но незначительно выросла: на 1,8%. Сам этот факт является нарушением Трудового кодекса РФ.

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики на 1 октября 2013 года, просроченная задолженность по заработной плате составила 52,4 млн рублей (увеличилась за год на 10,3 млн рублей, или на 24,4%). Численность работников, перед которыми организации имеют просроченную задолженность по заработной плате, осталась на уровне 2012 года и составила 900 человек. Размер задолженности в расчете на 1 работника, перед которым имеется задолженность, в среднем составил 57 995 рублей (на 1 октября 2012 г. — 44 094 руб.).

Таблица 9

Доля работников, сообщивших о задержках заработной платы*, %

Обрабатывающие производства	2012 г.	2013 г.
Производство транспортных средств и оборудования	8,0	4,7
Производство машин и оборудования	3,4	2,0
Химическое производство	1,4	11,4
Производство резиновых и пластмассовых изделий	Не обслед.	0,0
Металлургическое производство	Не обслед.	0,0
Производство электрооборудования	Не обслед.	2,1
Всего	5,0	3,4

* Приведенные данные включают ответы о том, что задержки были, но ликвидированы, и о том, что задержки имеются в настоящее время.

Задержки заработной платы не характерны для большинства обследованных предприятий за исключением химического производства — здесь каждый десятый опрошенный сообщил, что столкнулся в течение последнего года с несвоевременной выплатой зарплаты, но на момент опроса долги уже выплачены.

В ходе проведенного исследования изучался и субъективный показатель состояния оплаты труда — степень удовлетворенности работников размером заработной платы (см. табл. 10).

В целом лишь треть работников (31,1%) в той или иной мере удовлетворены уровнем оплаты, в то время как более половины (58,5%) не удовлетворены. Все обследованные отрасли по степени удовлетворенности зарплатой можно разделить на 2 группы: с высокой долей не-

удовлетворенных (производство резиновых и пластмассовых изделий, производство машин и оборудования, производство электрооборудования) и относительно низкой долей неудовлетворенных (остальные производства).

Соотношение долей удовлетворенных и неудовлетворенных зарплатой демонстрируется и индексами удовлетворенности. Во всех отраслевых группах предприятий, кроме двух, они имеют отрицательное значение, и это означает, что доля неудовлетворенных зарплатой превышает долю удовлетворенных.

Таблица 10

Степень удовлетворенности работников размером заработной платы, %

Обрабатывающие производства	Вполне и скорее удовлетворены	Затруднились ответить	Совершенно и скорее не удовлетворены	Итого
Производство машин и оборудования	23,0	6,1	70,9	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	33,3	14,7	52,0	100,0
Химическое производство	56,9	12,4	30,7	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	18,1	12,4	69,5	100,0
Металлургическое производство	46,0	12,0	42,0	100,0
Производство электрооборудования	25,1	8,4	66,5	100,0
В среднем по массиву	31,1	10,4	58,5	100,0
В 2012 г.	30,4	6,7	63,0	100,0

Таблица 11

Удовлетворенность заработной платой по видам производств

Обрабатывающие производства	Индекс удовлетворенности	
	2012 г.	2013 г.
Производство транспортных средств и оборудования	−0,14	−0,16
Производство машин и оборудования	−0,37	−0,35
Химическое производство	−0,45	0,18

Производство резиновых и пластмассовых изделий	не обслед.	–0,39
Металлургическое производство	не обслед.	0,06
Производство электрооборудования	не обслед.	–0,28
Всего	–0,34	–0,20

Индекс удовлетворенности уровнем оплаты труда продолжает оставаться в «минусовой зоне». В 2013 году только в химическом и металлургическом производствах индекс принял положительные значения. Для сравнения: в 2012 году ни в одной группе производств положительных значений индекса не было. Особенно заметно изменение индекса в химическом производстве. В целом значение индекса удовлетворенности зарплатой повысилось, но осталось в области отрицательных значений, доля неудовлетворенных в 2 раза выше доли удовлетворенных оплатой труда. В связи с низким уровнем удовлетворенности оплатой труда представляет интерес мнение работников о том, каков же должен быть размер заработной платы, отражающий их трудовой вклад и соответствующий принципам справедливости.

В ходе опроса работники отвечали на вопрос о том, каким с их точки зрения должен быть размер заработной платы, соответствующий их уровню квалификации и опыта. Желаемая зарплата превосходит официальные данные в среднем в 1,66 раза (см. табл. 12).

Таблица 12

Средняя величина желаемой заработной платы

Обрабатывающие производства	Средняя желаемая зарплата, руб.	Соотношение желаемой и реальной зарплаты, раз*
Производство машин и оборудования	29 708	1,84
Производство транспортных средств и оборудования	32 991	1,63
Химическое производство	30 222	1,46
Производство резиновых и пластмассовых изделий	26 080	1,43
Металлургическое производство	34 549	1,55
Производство электрооборудования	27 228	1,71
Категории работников		
Рабочие I–III разрядов	24 694	1,80
Рабочие IV–VI разрядов	31 872	1,59

Специалисты (ИТР)	30 311	1,66
В среднем по массиву	29 649	1,66
В 2012 г.	29 937	1,83

* Под «реальной» зарплатой имеется в виду тот размер, о котором сообщили работники в ходе опроса.

При этом наибольший разрыв между реальной и желаемой величинами заработной платы характерен для работников производства машин и оборудования и производства электрооборудования, то есть предприятий с самой низкой заработной платой. Среди категорий работников рабочие низкой квалификации считают свою заработную плату наиболее несправедливой и низкой. По сравнению с 2012 годом представления о величине желаемой заработной платы не изменились, и эта величина близка к 30 000 рублей. За счет роста номинальной заработной платы, произошедшего в 2013 году, разрыв желаемой и реальной зарплат сократился с 1,83 до 1,66 раз, но уменьшение разрыва произошло не во всех отраслях (см. табл. 13).

Таблица 13

Соотношение среднего значения заработной платы работников
и среднего желаемого ее уровня (по видам деятельности,
ранжировано по мере уменьшения разрыва, в размах)

Обработывающие производства	2012 г.	2013 г.
Производство машин и оборудования	1,75	1,84
Производство транспортных средств и оборудования	1,75	1,63
Химическое производство	1,98	1,46
Металлургическое производство	Не обслед.	1,55
Производство электрооборудования	Не обслед.	1,71
Производство резиновых и пластмассовых изделий	Не обслед.	1,43

У работников производств машин и оборудования рассогласование реальной получаемой зарплат и представлений о ее должном размере увеличилось.

Подводя некоторый итог анализа состояния оплаты труда на промышленных предприятиях, прежде всего следует обратить внимание на то, что, несмотря на рост номинальной заработной платы, который подтверждается как статистическими данными, так и результатами опроса, ее соотношение с величиной прожиточного минимума

существенно не изменилось. Почти половина респондентов получают зарплату в размере 1–2 прожиточных минимума. Это не может быть признано достаточным уровнем оплаты труда, поскольку обеспечивает лишь поддержание жизнеспособности самого работника, но исключает возможность удовлетворения потребностей других членов семьи, и прежде всего детей. Исключает возможность удовлетворения медицинских и культурных потребностей, не говоря уже о приобретении жилья, то есть затраты, которые прожиточным минимумом не предусмотрены. Доля удовлетворенных зарплатой работников, как и в прошлые годы, в два раза ниже доли неудовлетворенных.

Невысокая заработная плата заставляет работников искать дополнительные заработки. Поступив на вторую работу, такие люди становятся работниками с рабочим днем, значительно превышающим законный 8-часовой рабочий день. Они подрывают свое здоровье, работают на износ, с меньшей отдачей на основном рабочем месте, теряют заинтересованность к качеству своего труда и соблюдению всех видов дисциплины по основному месту работы.

Уровень жизни работников промышленности региона

Учитывая невысокий в целом уровень заработной платы промышленных работников, представляется важным выяснение того, какие же возможности по обеспечению потребностей семьи дает заработная плата работникам, другими словами — каков уровень жизни работников предприятий обрабатывающих производств.

Анализируя качество жизни работников предприятий, исследователи рассматривают достигнутый ими уровень обеспеченности материальными благами и услугами, необходимыми для удовлетворения своих потребностей и потребностей членов их семей. Такая обеспеченность зависит, прежде всего, от доходов работников и членов их семей, а также от числа членов семей. Поэтому основное внимание в ходе исследования было уделено изучению среднедушевых доходов семей работников, структуры семей, а также самооценке респондентами материального положения семей и его динамики. Нельзя не учитывать и того, что уровень жизни в широком понимании подразумевает учет жилищных условий и возможностей проведения отдыха и досуга. Перечисленным аспектам уровня жизни соответствовали показатели, рассмотренные нами в следующих разделах.

Материальное положение семей работников оценивалось с помощью выяснения размера среднедушевых доходов, сравнения их с величиной прожиточного минимума и самооценки респондентами изменения материального положения и потребительских возможностей своих доходов.

Об изменении материального положения семей работников дают представление их ответы, приведенные в таблице 14.

Таблица 14

Оценка работниками динамики материального положения своей семьи в течение 2013 года, %

Обрабатывающие производства	Материальное положение семьи...					Итого
	стало заметно лучше	улучшилось незначи- тельно	не из- менилось	несколько ухудшилось	стало намного хуже	
Производство машин и оборудования	4,8	27,2	51,7	12,9	3,4	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	6,0	14,7	52,0	22,7	4,6	100,0
Химическое производство	23,6	32,6	39,3	4,5	0,0	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	1,4	13,0	56,6	23,2	5,8	100,0
Металлургическое производство	10,0	30,0	56,0	2,0	2,0	100,0
Производство электрооборудования	3,8	32,6	45,1	15,2	3,3	100,0
В целом по массиву	7,2	25,3	49,3	14,9	3,3	100,0
Всего 2012 г.	6,8	27,8	42,8	18,9	3,7	100,0

Треть опрошенных (32,5%) сообщили о том, что материальное положение их семьи изменилось к лучшему, об ухудшении сообщила

пятая часть (18,2%) респондентов. Самые заметные улучшения произошли в семьях работников химического производства — здесь 56,2% респондентов отмечают положительные перемены. Благополучная ситуация и у работников металлургического производства — 40% ответов об улучшениях, и в производстве электрооборудования (36,4%). Напротив, отрицательными ответами выделяются работники производства резиновых и пластмассовых изделий (у 29% из них материальное положение ухудшилось) и производства транспортных средств и оборудования (об ухудшении сообщают 27,3%). Именно в двух последних видах деятельности наименьшая доля работников сообщала об увеличении зарплаты в 2013 году. Зарплата является наиболее значимым, а часто единственным источником доходов семей, и именно с ее изменениями связаны изменения в уровне жизни работников. Ее значимость подтверждается и корреляционным анализом: коэффициент Кэндалла между изменениями в заработной плате и в материальном положении составляет 0,4. По сравнению с 2012 годом в оценках динамики материального положения семей значительных изменений не произошло, за исключением увеличения на 7,5% доли тех, кто сообщает о стабильности положения.

На основе ответов работников был рассчитан размер среднедушевого дохода семей (см. табл. 15).

В целом по массиву опрошенных величина среднедушевого дохода составила 13453 рубля, что на 1247 рублей (или 10,2%) выше, чем в 2012 году. Тем не менее соотношение с размером прожиточного минимума осталось практически на уровне прошлого года и составило 1,81, и это означает, что покупательная способность работников промышленности за год не изменилась из-за роста цен на потребительские товары первой необходимости.

Ни в одном из обследованных видов обрабатывающих производств соотношение среднедушевых доходов и прожиточного минимума не превышает сегодня двух крат. Между тем эта величина рассматривается в настоящее время многими исследователями, как порог бедности (Тукумцев 2008: 319–338). Наиболее высок среднедушевой доход семей работников в производстве транспортных средств и оборудования, а наименьшим он является в производстве резиновых и пластмассовых изделий.

Таблица 15

Размер среднедушевого дохода в семьях работников
и его соотношение с величиной прожиточного минимума

Обрабатывающие производства	Среднедушевой доход семьи, руб.	Соотношение среднедушевого до- хода с ПМ*, раз
Производство машин и оборудования	13 768	1,85
Производство транспортных средств и оборудования	14 018	1,88
Химическое производство	13 531	1,82
Производство резиновых и пластмас- совых изделий	11 558	1,55
Металлургическое производство	13 170	1,77
Производство электрооборудования	13 565	1,82
В целом по массиву	13 453	1,81
Всего 2012 г.	12 206	1,78

* Величина прожиточного минимума составила в III квартале 2013 г. в расчете на душу населения 7449 руб.

Более четкое представление о доходах семей работников дает таблица 12, где приводятся данные соотношения среднедушевого дохода и величины прожиточного минимума.

Почти две трети респондентов (63,4%) располагают доходами ниже 2 ПМ на члена семьи, при этом каждый седьмой работник имеет доходы ниже одного прожиточного минимума, то есть не обеспечивает минимально допустимых по биологическим критериям норм потребления членов своей семьи. Такой уровень доходов соответствует уровню жизни, который относится к нищете. Работники с доходами от 1 до 2 ПМ, проживая в бедности, не могут обеспечить потребления по социально приемлемым стандартам. Только треть опрошенных с доходами выше 2 ПМ могут считаться относительно обеспеченными.

Наибольшая доля «нищих» и «бедных» работников — в производстве резиновых и пластмассовых изделий (72,4%), а «высокодоходных» — в производстве транспортных средств и оборудования и в производстве электрооборудования.

Таблица 16

Распределение работников по уровню среднедушевого дохода семьи, кратного прожиточному минимуму, %

Обрабатывающие производства	Доход на члена семьи				
	Менее 1 ПМ	1–2 ПМ	2–3 ПМ	Более 3 ПМ	Итого
Производство машин и оборудования	19,3	47,1	26,1	7,5	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	11,0	48,3	28,0	12,7	100,0
Химическое производство	9,2	55,4	30,8	4,6	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	12,1	60,3	25,9	1,7	100,0
Металлургическое производство	17,6	47,1	26,5	8,8	100,0
Производство электрооборудования	15,9	43,7	28,5	11,9	100,0
В целом по массиву	14,4	49,0	27,6	9,0	100,0
Всего 2012 г.	16,3	51,6	24,6	7,5	100,0

Распределение работников по соотношению среднедушевого дохода и прожиточного минимума, по данным за 2013 год, не претерпело изменений.

Совершенно очевидно, что доходы семьи зависят от ее структуры — количества членов семьи, их занятости и статуса в занятости. Ниже приведены структуры семей, выделенных по различным критериям, и их среднедушевые доходы.

Таблица 17

Зависимость среднедушевого дохода от числа несовершеннолетних детей

Число несовершеннолетних детей в семье	Среднедушевой доход, руб.
Нет детей	16 061
1 ребенок	10 947
2 ребенка	9 222
3 и больше	6 789

Только семьи без детей могут располагать доходами выше 2 прожиточных минимумов, то есть не считаться бедными. А семьи с 1–2 детьми попадают в «зону бедности». Многодетные — в «зону нищеты».

Соотношение числа работающих и неработающих членов семьи (так называемая экономическая нагрузка в семье) также влияет на размер их доходов.

Таблица 18

Зависимость среднедушевого дохода от экономической нагрузки в семье

Экономическая нагрузка в семье	Размер среднедушевого дохода, руб.
Без экономической нагрузки	17 172
Низкая нагрузка	12 489
Средняя нагрузка	11 089
Высокая нагрузка	9745

В семьях, где все члены семьи работают (в семьях без нагрузки), среднедушевые доходы в 2,3 раза выше прожиточного минимума. В том случае, если есть хотя бы один неработающий член семьи (несовершеннолетний ребенок, безработный и т.п.), доходы семей становятся меньше 2–1,7 ПМ, а в семьях с высокой нагрузкой (где работающих меньше, чем не работающих) приближаются к границе нищеты (1,3 ПМ).

В ходе исследования потребительские возможности семей работников, наряду с распределением их на основе указанной ими величины дохода, дифференцировались также и по их оценкам своих возможностей в сфере потребления, которая приведена в таблице 19.

Самые распространенные ответы работников (по трети от всех опрошенных) приходятся на варианты «на ежедневные расходы хватает, но покупка одежды вызывает трудности» и «при покупке товаров длительного пользования наших доходов недостаточно». Пятая часть работников полагают, что не могут позволить себе только очень дорогих приобретений: квартиры, автомобиля. Лишь очень небольшая часть респондентов считают, что могут позволить себе любые расходы.

Возможности потребления основной массы респондентов характеризует следующая выдержка из интервью с одной из работниц предприятия, относящегося к производству резиновых и пластмассовых изделий: «Хотелось бы получше жить. Например, мебель я могу приобрести только в кредит или в рассрочку. Денег хватает только

Таблица 19

Характеристика респондентами уровня жизни своей семьи, %

Обработывающие производства	Не хватает денег даже на самое не- обходимое	На ежедневные расходы хвата- ет, но покупка одежды уже представляет трудность	При покуп- ке товаров длительного пользования наших доходов недостаточно	Покупка товаров длительного пользо- вания не вызывает затруднений, но ав- томобиль, кварта- рам недоступны	Можем купить все, что за- хотим	Итого
Производство ма- шин и оборудования	2,0	39,5	38,7	18,4	1,4	100,0
Производство транс- портных средств и оборудования	1,3	29,3	41,4	24,7	3,3	100,0
Химическое произ- водство	1,1	39,3	31,5	23,6	4,5	100,0
Производство рези- новых и пластмассо- вых изделий	8,5	33,8	36,6	21,1	0,0	100,0
Металлургическое производство	2,0	38,0	28,0	28,0	4,0	100,0
Производство элект- рооборудования	4,8	43,9	31,0	20,3	0,0	100,0
В целом по массиву	3,2	37,8	35,1	22,0	1,9	100,0
В 2012 г.	5,9	32,1	38,1	23,3	0,6	100,0

на самое необходимое — питание, бытовая химия. С покупкой одежды — проблемы».

Таким образом, потребительские возможности большинства респондентов ограничены повседневными расходами и покупкой одежды и обуви.

Это согласуются с их невысокими оценками при опросе материального положения своих семей (см. табл. 20).

Таблица 20

Оценка работниками материального положения своих семей, %

Обрабатывающие производства	Категория семьи по материальному положению					Итого
	Высоко обеспеченная	Обеспеченная выше среднего	Обеспеченная на среднем уровне	Обеспеченная ниже среднего	Не обеспеченная самым необходимым	
Производство машин и оборудования	0,0	0,7	45,5	42,9	10,9	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	0,7	3,4	52,2	38,3	5,4	100,0
Химическое производство	1,1	3,4	67,5	25,8	2,2	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	0,0	2,8	45,1	46,5	5,6	100,0
Металлургическое производство	0,0	0,0	66,0	30,0	4,0	100,0
Производство электрооборудования	0,0	1,1	49,5	44,6	4,8	100,0
В целом по массиву	0,3	1,9	52,1	39,8	5,9	100,0
В 2012 г.	0,6	2,5	49,0	44,8	3,1	100,0

Половина опрошенных полагают, что их семьи можно считать обеспеченными на среднем уровне, и еще более трети — на уровне

ниже среднего. Ответы о высокой обеспеченности и даже обеспеченности выше среднего уровня практически отсутствуют, следовательно, судить о степени обеспеченности можно на основании доли ответов о низком материальном положении. Наименьшая доля работников, считающих свои семьи обеспеченными ниже среднего и не обеспеченными самым необходимым, в химическом (28%) и металлургическом производстве (34%), наибольшая — на предприятиях по производству машин и оборудования (53,8%). Так, в интервью одна из работниц этого вида производства назвала свою семью менее обеспеченной, чем семьи многих знакомых и соседей: «Я не могу себе позволить купить какую-то вещь без кредита, тот же телевизор».

По сравнению с 2012 годом произошло некоторое смещение оценок в сторону средних: за счет уменьшения доли высоких и низких оценок, но заметной динамики не выявлено.

Итак, материальное положение работников характеризуется среднедушевыми доходами на уровне 1,8 ПМ, что при двух работающих членах семьи и одном неработающем позволяет обеспечить поддержание жизнеспособности членов семьи на минимально допустимом уровне. Две трети опрошенных сообщают о доходах на члена семьи ниже 2 ПМ, то есть их семьи относятся к бедным и нищим. 40% респондентов испытывают постоянные проблемы с нехваткой средств на покупку одежды и даже продуктов питания. Почти половина работников считают свои семьи обеспеченными на уровне ниже среднего и совершенно необеспеченными. Следовательно, материальное положение работников, характеризуемое через возможности потребления и величину доходов, является низким, и в течение последних лет оно существенным образом не менялось.

Жилищные условия работников промышленности

Жилищные условия работников являются важным показателем уровня их жизни, поскольку жилье выполняет целый ряд значимых для жизнедеятельности человека функций: обеспечивает быт семьи, предоставляет возможности поддержания здоровья, проведения отдыха, досуга, общения и т.д.

Жилищные условия работников предприятий промышленности изучались посредством вопросов о типе и размере жилья респондентов, о степени удовлетворенности им и о способах его улучшения,

доступных работникам. Распределение респондентов по типам жилья приведено в таблице 21.

Таблица 21

Типы жилья, в которых проживают работники, %

Обрабатывающие производства	Типы жилья						Итого
	Отдельная квартира	Собственный дом	Коммунальная квартира	Общжитие	Съемное жилье	Другое	
Производство машин и оборудования	71,4	6,8	3,4	4,1	10,2	4,1	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	61,3	9,3	5,3	6,7	12,0	5,4	100,0
Химическое производство	68,2	10,2	6,8	3,4	8,0	3,4	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	62,5	8,3	9,7	0,0	12,5	7,0	100,0
Металлургическое производство	72,0	2,0	4,0	0,0	14,0	8,0	100,0
Производство электрооборудования	74,3	6,3	6,3	6,3	5,2	1,6	100,0
В целом по массиву	68,7	7,4	5,7	4,4	9,6	4,2	100,0
В 2012 г.	67,1	7,7	5,8	4,5	10,7	4,2	100,0

Собственным жильем (квартирой или домом) обеспечены три четверти работников. Остальные проживают в съемном жилье (чаще всего), в коммунальной квартире, общежитии или в жилище родственников. Заметных отраслевых или территориальных отличий в уровне обеспеченности жильем не выявлено. По сравнению с 2012 годом изменений в обеспеченности разными типами жилья не произошло.

В ходе опроса работники сообщали не только о типе жилья, но и о его размере. На основе их ответов рассчитаны средние показатели площади жилых помещений в расчете на 1 члена семьи работников.

Таблица 22

Жилобеспеченность по видам производств

Обрабатывающие производства	Общая площадь занимаемого жилого помещения, кв. м /чел.
Производство машин и оборудования	16,0
Производство транспортных средств и оборудования	16,1
Химическое производство	15,7
Производство резиновых и пластмассовых изделий	16,5
Металлургическое производство	20,9
Производство электрооборудования	17,9
В среднем по массиву	16,9
В 2012 г.	16,6

Средняя обеспеченность жилой площадью составила около 17 кв. м на человека. Наблюдается незначительная дифференциация обеспеченности жилплощадью. Однако в каждом производстве есть достаточно большая группа работников, чьи семьи имеют недостаточную площадь жилья (см. табл. 23).

Таблица 23

Распределение работников по площади жилья, %

Обрабатывающие производства	11 и менее кв. м/чел.	12–18 кв. м/чел.	19 и более кв. м /чел.	Итого
Производство машин и оборудования	41,5	36,5	22,0	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	34,4	37,7	27,9	100,0
Химическое производство	33,3	37,3	29,4	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	37,0	42,6	20,4	100,0
Металлургическое производство	30,8	35,9	33,3	100,0
Производство электрооборудования	34,5	28,7	36,8	100,0
В целом по массиву	35,8	35,0	29,2	100,0
В 2012 г.	34,1	42,8	23,1	100,0

Треть опрошенных проживает в жилье, площадь которого в пересчете на каждого члена семьи составляет менее 11 кв. м. Самая низкая

обеспеченность жилплощадью — в семьях работников предприятий по производству машин и оборудования, самая высокая — у работников металлургического производства и производства электрооборудования.

Кроме размера жилья важными его характеристиками являются планировка, состояние здания, уровень технического обслуживания, район проживания и др. Эти характеристики не изучаются в ходе данного исследования, но оказывают влияние на степень удовлетворенности работников своим жильем. Таблица 24 дает представление о том, насколько устраивают работников их жилищные условия.

Таблица 24

Степень удовлетворенности работников своими жилищными условиями, %

Обрабатывающие производства	Степень удовлетворенности			Итого
	Вполне и скорее удовлетворены	Затруднились ответить	Совершенно и скорее не удовлетворены	
Производство машин и оборудования	37,2	7,8	55,0	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	45,2	6,8	48,0	100,0
Химическое производство	54,3	6,2	39,5	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	44,1	3,0	52,9	100,0
Металлургическое производство	42,5	17,1	40,4	100,0
Производство электрооборудования	52,2	2,8	45,0	100,0
В целом по массиву	46,1	6,2	47,7	100,0
В 2012 г.	50,4	3,5	46,1	100,0

Менее половины работников (46,1%) удовлетворены своими жилищными условиями и почти столько же (47,7%) не удовлетворены. Наибольшая доля удовлетворенных — в химическом производстве, неудовлетворенность жильем характерна в большей мере для работников предприятий по производству машин и оборудования, резиновых и пластмассовых изделий. Индексы удовлетворенности жильем во всех видах деятельности приведены ниже.

Таблица 25

Удовлетворенность жильем

Обрабатывающие производства	Индекс удовлетворенности
Производство машин и оборудования	–0,15
Производство транспортных средств и оборудования	–0,04
Химическое производство	0,08
Производство резиновых и пластмассовых изделий	–0,13
Металлургическое производство	–0,01
Производство электрооборудования	0,08
В среднем по массиву	–0,03
В 2012 г.	0,04

В представленных данных преобладают отрицательные значения индекса удовлетворенности жильем. Только в двух видах деятельности — химическом производстве и производстве электрооборудования — значения индекса положительны. По сравнению с 2012 годом общий индекс удовлетворенности снизился незначительно, на 0,07 пункта, но при этом перешел важный порог между положительными и отрицательными значениями.

Таблица 26

Зависимость удовлетворенности жильем от жилищной обеспеченности

Размер площади на 1 человека, кв. м	Индекс удовлетворенности
11 кв. м и менее	–0,42
12–18 кв. м	0,12
19 кв. м и более	0,30

Таблица 27

Зависимость удовлетворенности жильем от числа детей в семье

Количество детей в семье	Индекс удовлетворенности
Нет детей	0,05
Один ребенок	–0,10
Двое детей	–0,16
Трое и больше	0,60

Индексы удовлетворенности жильем приобретает положительные значения только в группах тех работников, которые обеспечены жил-

площадью большей, чем 12 кв. м на человека, а также у работников, не имеющих детей. Жилье большинства работников с несовершеннолетними детьми, по всей видимости, не может обеспечить условия для удовлетворения потребностей всех членов семьи. Работникам, неудовлетворенным жилищными условиями, задавался вопрос о том, собираются ли они улучшать эти условия. Две трети опрошенных не имеют возможности изменить ситуацию к лучшему (см. табл. 28).

Только 7,2% опрошенных приступили к улучшению жилищных условий. Еще 16,2% имеют план улучшения, но не готовы его реализовать. Большинство же работников не строят конкретных планов из-за отсутствия средств. Чаще других на невозможность улучшить жилищные условия жалуются работники предприятий по производству машин и оборудования, электрооборудования. Наибольшую активность в улучшении своего жилья проявляют работники химического производства.

Таблица 28

Намерения работников улучшить свои жилищные условия, %

Обрабатывающие производства	Уже приступили к улучшению жилищных условий	Придумали, как улучшить, но пока не готовы приступить	Не имеют такой возможности	Другое	Итого
Производство машин и оборудования	2,0	10,0	83,0	5,0	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	8,1	18,6	67,4	5,9	100,0
Химическое производство	14,9	21,3	63,8	0,0	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	9,8	14,6	70,7	4,9	100,0
Металлургическое производство	11,1	25,0	61,1	2,8	100,0
Производство электрооборудования	4,7	15,9	75,7	3,7	100,0
В целом по массиву	7,2	16,2	72,6	4,0	100,0
В 2012 г.	12,6	17,2	67,3	2,9	100,0

В решении жилищной проблемы работникам зачастую не могут помочь их предприятия. Большинство предприятий, попавших в выборку мониторинга 2013 года, не имеют ни общежитий, ни программ, предусматривающих участие в ипотечном кредитовании или компенсацию аренды жилья, и тем более не имеют средств для собственного жилищного строительства. Лишь на двух предприятиях представители руководства сообщили о том, что помогают работникам оплачивать съемное жилье, при этом только на одном из них эта помощь оказывается на постоянной основе и имеет документальное оформление. Между тем в ходе одного из интервью с работниками предприятий прозвучала мысль, что нерешенность жилищной проблемы может стать причиной открытого конфликта с администрацией.

Таким образом, несмотря на то что три четверти работников обеспечены жильем, нельзя говорить о том, что для них жилищный вопрос решен. Треть работников имеют низкую обеспеченность жилплощадью — менее 11 кв. м на человека. Более половины опрошенных не удовлетворены своими жилищными условиями, особенно те респонденты, в семьях которых есть дети. При этом те, кто желает улучшить жилищные условия, практически лишены возможности это сделать, а предприятия не оказывают поддержки в решении этой проблемы.

Возможности для отдыха и физического развития

Об уровне жизни работников можно судить и на основе того, имеют ли они возможность восстанавливать свои физические и интеллектуальные силы, поддерживать свое здоровье и полноценно отдыхать. Наличие таких возможностей обеспечивает восстановление способности к труду, воспроизводство трудового потенциала, и в этой связи предприятия не могут не быть заинтересованы в том, чтобы создавать условия для сбережения здоровья и организации отдыха своих работников.

Менее половины респондентов сообщают о том, что их предприятие предоставляет возможности оздоровления и отдыха, пятая часть не информированы об этих возможностях, и треть уверены, что таких возможностей нет. Наибольшими возможностями оздоровления и отдыха располагают работники предприятий по производству машин и оборудования, транспортных средств и оборудования, а также химического производства, наименьшими — металлургического производства.

Таблица 29

Мнение работников о наличии у них на предприятии возможностей
посещать спортивные комплексы, проходить медосмотры,
приобретать путевки и т.п., %

Обрабатывающие производства	Возможности...			Итого
	Есть	Не знаю	Нет	
Производство машин и оборудования	57,0	21,2	21,8	100,0
Производство транспортных средств и оборудования	59,3	27,4	13,3	100,0
Химическое производство	54,7	3,4	41,9	100,0
Производство резиновых и пластмассовых изделий	27,9	17,7	54,4	100,0
Металлургическое производство	10,4	14,6	75,0	100,0
Производство электрооборудования	37,1	23,1	39,8	100,0
В целом по массиву	45,6	20,0	34,4	100,0
В 2012 г.	58,6	21,9	19,5	100,0

По сравнению с 2012 годом уменьшилась доля тех респондентов, кто знает об имеющихся возможностях, и возросла доля тех, кто сообщает об их отсутствии.

Не все работники, знающие о предоставляемых предприятием оздоровительных и рекреационных возможностях, пользуются ими.

Таблица 30

Использование рекреационных и оздоровительных возможностей

Обрабатывающие производства	Пользуются предоставленными возможностями, %
Производство машин и оборудования	61,8
Производство транспортных средств и оборудования	21,0
Химическое производство	85,7
Производство резиновых и пластмассовых изделий	65,5
Металлургическое производство	18,2
Производство электрооборудования	59,6

Наибольшая доля пользователей дополнительными возможностями — в химическом производстве, наименьшая — в металлургическом

производстве. Не все пользователи назвали, какие именно возможности они предпочитают, но те работники, которые назвали, чаще всего упоминали медосмотр — 85,3%, отдых на турбазе — 5,8%, лечение в оздоровительных учреждениях (санатории или профилактории) — 5,8%, посещение спортивных залов, бассейнов, катков и др. — 7,8%.

В интервью с руководителями предприятий на вопрос о том, имеют ли работники возможности отдыхать и восстанавливать здоровье, используя помощь предприятия, большинство руководителей отмечали, что работники проходят бесплатный медосмотр, реже упоминались разовые мероприятия — выезды на природу, дни здоровья, профессиональные праздники (День химика, День машиностроения), в которые организовываются оздоровительные и развлекательные мероприятия. Лишь на отдельных предприятиях производства машин и оборудования, а также транспортных средств и оборудования и руководители, и работники в своих интервью говорили о том, что предприятие оплачивает часть путевок в санатории и профилактории, имеет свой дом отдыха или турбазу, где работники имеют возможность отдохнуть по льготной цене.

Материалы интервью с работниками показывают, что сами они, за счет обычных доходов семьи, не способны организовать полноценный отдых и чаще всего отпуск проводят дома.

Как уже отмечалось, и руководители предприятий, и работники оказываются в выигрыше от того, что предприятие предоставляет помощь в организации отдыха и оздоровления работников. Руководство должно учитывать, что помимо очевидной пользы для улучшения здоровья работающих создание таких рекреационных условий способствует формированию идентификации с деятельностью предприятия, приверженности предприятию, снижает социальную напряженность. Учитывая столь многогранные последствия заботы об отдыхе и оздоровлении работников руководителям предприятий следует обратить внимание на изыскание ресурсов, которые необходимы для реализации такой социальной политики.

Подводя итоги анализа заработной платы и предполагаемого ею уровня жизни работников промышленных предприятий, следует согласиться с выводами других российских исследователей рынка труда (В тени... 2014; Капельюшников 2007, Барсукова 2003: 3–15), согласно которым экономический рост России с начала XXI века практически никак не отражается на доходах и, следовательно, на уровне жизни и восприятии своего материального положения значительной части работа-

ющего населения России. Объяснения этому феномену следует искать в особенностях российской модели рынка труда, которая характеризуется неблагоприятной институциональной средой и неэффективным государственным регулированием. В стране практически не работает коллективно-договорной механизм, профсоюзы лишены эффективных средств отстаивания интересов работников наемного труда. Федеральная инспекция по охране труда почти не осуществляет контроля за соблюдением трудового законодательства в сфере коллективно-договорной практики и нарушением законов об оплате труда. Органы государственной власти не выполняют собственное законодательство об установлении минимального размера оплаты труда. Все эти негативные тенденции в совокупности не позволяют качественно изменить уровень жизни работников, консервируя их социальную уязвимость.

Источники

- Барсукова С.Ю.* Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 3–15.
- В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ–ВШЭ, 2014.
- Капелюшников Р.* Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М.: ГУ–ВШЭ, 2007.
- Кобзарь Е.Н.* Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России: Препринт WP15/2009/06. М.: ГУ–ВШЭ, 2009.
- Тукумцев Б.Г.* Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6. № 3. С. 319–338.

С.Г. КЛИМОВА, И.А. КЛИМОВ

МОДЕРНИЗАЦИОННЫЕ ЭФФЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА¹

В статье предлагаются определение и эмпирические признаки социального предприятия, пригодные для идентификации и выяснения социального эффекта деятельности таких предприятий. На примере 15 предприятий, работающих, преимущественно, в малых и средних городах России, анализируется деятельность руководителей по освоению и созданию новых правил и практик, значимых для достижения не только производственных, но и для социальных целей. Предложена типология социальных предприятий, различающихся своими социально-культурными проектами, и описаны формы бытования таких проектов.

Ключевые слова: социальное предприятие, правила, практики, образцы, солидарность, социальный эффект, социально-культурный проект, комплектность, взаимодействие с работниками.

Социальное предприятие: определение и основные признаки

Научные исследования социального предпринимательства начаты относительно недавно: за рубежом — около 20–30 лет назад, в России — примерно 5 лет назад. Первые аналитические работы по этой теме были инициированы фондом «Наше будущее», созданном в 2007 году «для реализации долгосрочных социально значимых программ и проектов, где могут быть применимы принципы социального предпринимательства» (Фонд «Наше будущее»... <http://www.nb-fund.ru/about-us/>).

Этот феномен изучается в рамках экономической социологии, которая отвечает, в частности, на вопросы: как соединить принципы экономической эффективности с гуманитарными целями (Г. Слезингер), а идеал «справедливого распределения» — с идеалом «личной свободы» (М. Фридмен), каковы моральные критерии эффективности рыночных процессов (Дж. Бьюкенен). В социальной политике стран Запада эти концепты воплотились в идеологии государства всеобщего

¹ При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента РФ от 29.03.2013 г. № 115-рп и на основании конкурса, проведенного Фондом ИСЭПИ. Руководитель проекта — Е.С. Петренко (ФОМ). В разработке темы принимали участие: И.А. Климов (НИУ ВШЭ), И.В. Щербакова (ИС РАН), И.И. Иванова (ФОМ), Ю.А. Кот (ФОМ).

благополучия. Основа этой идеологии — ориентация на социальный компромисс, а не на классовую борьбу, как у Маркса и его последователей.

Российские социологи пока мало интересуются социальным предпринимательством. С одной стороны, считается, что отсутствует само явление. С другой — эта тема превратилась в своеобразный медийный феномен и конъюнктурно раскрученный жанр наряду с «корпоративной социальной ответственностью» и до определенной степени оказалась «приватизированной» бизнес-средой. В результате собственно социологическое прочтение темы не обнаруживается; проблематизации приходят по большей части со стороны менеджмента и PR-служб компаний, заинтересованных в позитивной публичности. Однако ответ на то, есть или нет какой-то объект исследования, какими могут быть социологическая проблема и исследовательский вопрос, зависит от того, как определить этот объект.

До сих пор существует большое разнообразие в определении понятий «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие». В статье «Социальные предприятия в США и Европе: понять различия и извлечь из них уроки» Дж.А. Керлин обращает внимание на то, что это понятие во многом зависит от контекста и различается в Америке и в Европе. В Америке социальными предприятиями называют и социальные проекты бизнеса, и предприятия двойного назначения, сочетающие извлечение прибыли с социальной деятельностью, и коммерческую деятельность общественных организаций, если она направлена на реализацию уставных целей. В Западной Европе социальными предприятиями называют чаще всего компании, ориентированные на социальный эффект от своей производственной деятельности, и кооперативы, где члены участвуют в прибыли. Социальное предприятие в Европе рассматривается в рамках «социальной экономики», где основной движущей силой является благо для общества, в то время как в Америке понятие «социальная экономика» не используется, и деятельность некоммерческих социальных предприятий зачастую рассматривается в рамках рыночной экономики (Керлин 2006).

Предварительный анализ данных о функционировании предприятий, называемых социальными, показал, что к таким часто относят те, которые работают в социальной сфере, либо работают как обычные производственные предприятия, но с ориентацией на предоставление рабочих мест для тех категорий людей, которые сравнительно менее конкурентоспособны на рынке труда (Тажибай, Дубина 2011: 3–4).

Нам эти критерии кажутся недостаточными, поскольку предприятия, работающие в социальной сфере, вполне могут работать как обычные коммерческие структуры, ориентированные на прибыль владельцев. Можно также вполне успешно эксплуатировать социально незащищенных работников, превращая их труд в капитал владельцев.

Наиболее обстоятельная работа, посвященная социальному предпринимательству в России и в мире, — это книга группы исследователей Высшей школы экономики под руководством А.А. Москвитинской (Социальное предпринимательство... 2011). В идентификации социального предпринимательства как явления и понятия ключевой характеристикой авторы считают социальное изменение, новаторский подход к решению социальных проблем (Социальное предпринимательство... 2011: 9). Новаторский подход, по мнению авторов, это новая идея для решения социальной проблемы и новая комбинация социальных и экономических ресурсов для достижения целей (Социальное предпринимательство... 2011: 15–16). Как результат — социальное предпринимательство повышает совокупную экономическую эффективность, так как вводит в оборот ресурсы, которые ранее в таком качестве не использовались: отходы производства, социально исключенные группы, солидарность (Социальное предпринимательство... 2011: 16).

В этом, несколько производственном на наш взгляд, определении новаторства нам бы хотелось усилить социальную составляющую. Имеются в виду те характеристики социальных предприятий и деловой стратегии их руководителей, которые меняют *правила и практики*, существующие не только в границах целей предприятия, но и тех, что определяют жизнь более широкого сообщества, а *солидарность* рассматривается не как ресурс, а как результат, эффект деятельности.

Для целей исследования нам пришлось создать свое определение социального предпринимательства, которое, как мы полагаем, может быть пригодно и для других целей (например, при идентификации социального предприятия для выработки законов и других регламентов их деятельности). Социальное предпринимательство характеризуется следующими признаками:

1. Институциональное оформление (регистрация юридического лица или официальная регистрация как ПБЮЛ — предприниматель без образования юридического лица). Подчеркнем, что благотворительный проект бизнеса не является социальным предприятием.

2. Социально ориентированный бизнес должен давать прибыль, которая частично идет на развитие предприятия; частично распределяется внутри сети участников (пайщиков, совладельцев); частично идет на социальные проекты и (или) на благотворительность. На каком-то этапе или в какой-то части могут использоваться средства спонсоров или государственной поддержки, но эти деньги не должны быть единственным источником существования предприятия, поскольку зависимость от грантов делает неустойчивой всю социально-экономическую конструкцию.
3. Вокруг бизнеса формируется сеть социальных контактов — более или менее устойчивое сообщество, в котором контакты с центром сети дополняются горизонтальными связями. При этом контакты (получение благ) не односторонние, а сетевые, то есть сама сеть мультиплицирует распространение благ. Сеть — это не только поставщики сырья и получатели продукта, но и разнообразные дочерние структуры, а также партнеры, добровольные помощники и другие акторы, включенные в сферу деятельности предприятия.
4. Социальное предприятие участвует в решении социальных проблем. Отличие социального предприятия от благотворительности бизнеса в том, что проекты социального предприятия не разовые, а более или менее долговременные, прямо или косвенно связанные с основной деятельностью социального предприятия и ориентированные на благополучие социума, в котором существует это предприятие.
5. Социальный предприниматель совмещает позиции предпринимателя и социального новатора, то есть он создает правила жизни социума (уставы, декларации, регламенты деятельности) или добивается изменения правил, регулирующих близкую ему сферу деятельности.

Такое понимание не противоречит определениям, даваемым А. Московской и ее коллегами, но смещает акценты от экономической эффективности к социальной и облегчает эмпирическую верификацию этих признаков. Исходя из этого определения, мы можем считать предпринимателя социальным новатором тогда, когда он стремится изменить сложившиеся практики и институты либо создать новые.

Социальное новаторство, как ключевой признак социального предпринимательства, должно быть ориентировано не столько на повышение эффективности бизнеса, сколько на изменение правил

жизни и повседневных практик людей, прямо или косвенно включенных в деятельность предприятия. На наш взгляд, социальное предпринимательство отличается от просто предпринимательства тем, что оно влечет за собой какие-либо социальные преобразования — изменение правил жизнедеятельности социума, в котором действует данное социальное предприятие. Предприниматель — социальный новатор создает образцы таких практик в той сфере, в которую он вошел со своей предпринимательской идеей. Эти образцы не становятся «коммерческой тайной». Они тиражируются (или, по крайней мере, становятся доступными для тиражирования) в более или менее широком сообществе. Этот критерий сейчас признан в нашей стране и важен для идентификации предприятия как социального, в частности, тогда, когда предприниматель претендует на получение грантов фонда «Наше будущее» (Фонд «Наше будущее»... <http://www.nb-fund.ru/about-us/>). Но он, на наш взгляд, недостаточно операционализирован для того, чтобы можно было выстраивать предпринимательскую стратегию с точки зрения ее социальных характеристик.

Цель нашего анализа состояла в выяснении того, как социальный предприниматель следует установленным правилам и образцам деятельности тогда, когда он реализует идею своего предприятия, чтобы в итоге модернизационный эффект был важен для достижения не только производственных, но и социальных целей; не только для непосредственных участников производства и потребителей продукта или услуги, но и для более широкого сообщества. В соответствии с поставленной целью выделяются следующие задачи:

1. Являются ли для предпринимателя наличные правила ресурсом или тормозом; стремится он приспособиться к ним или изменить; что он делает для изменения правил, которые касаются внешних по отношению к предприятию условий жизни и деятельности.
2. Идея и алгоритм функционирования предприятия заданы извне, посредством копирования образцов, или предприниматель их сам придумал (полностью или частично).
3. Какова «культурная концепция» предпринимательского замысла, то есть бизнес-предложение существует *в комплексе* с социально-культурным проектом или оно ориентировано на производственную моноцель.
4. Какова «культурная концепция» взаимодействия с персоналом, то есть в какой степени персонал, партнеры являются средством

достижения производственной цели, а в какой — объектом попечения.

5. Каково место создания и трансляции социальных ценностей в определении эффекта предприятия.

Эмпирическая база исследования

В соответствии с концепцией исследования мы отобрали руководителей или владельцев социальных предприятий, ориентируясь на максимально возможное разнообразие сфер деятельности. С самого начала мы исключили кооперативы (производственные, кредитные, снабженческие и пр.), несмотря на то что в нашей стране и за рубежом они относятся к типу социальных предприятий и число их в нашей стране велико. Социальная функция кооперативов, на наш взгляд, должна анализироваться особо, с учетом эволюции этих социально-экономических образований за годы советской власти и в постсоветский период. Для анализа мы отобрали «новые» социальные предприятия, работающие в городах (преимущественно в средних или малых) в сфере услуг или в производстве.

Всего получено 15 интервью с владельцами или руководителями предприятий, признанных социальными в соответствии с критериями фонда «Наше будущее»². Бизнес наших респондентов ориентирован, чаще всего, на население, частных лиц. Только одно предприятие — Картонно-переплетная фабрика в г. Волжском имеет среди потребителей продукции другие предприятия или организации.

Функционируют в образовании, педагогике три социальных предприятия: негосударственное образовательное учреждение «Академический лицей им. Н.И. Лобачевского» в Казани; АНО «Международный образовательный центр Монтессори-педагогики» (Тихвин); образовательное учреждение «Светоч» (Химки, Московская обл.).

Оказывают оздоровительные услуги, работают в сферах туризма, спорта или досуга пять предприятий: конно-спортивный клуб «Golden Horse» («Золотая лошадь») в Камышине; ООО «Горький Хостел» в Нижнем Новгороде; ООО «Сервис-парк “Юго-Камские горки”»

² Мы сохраняем подлинные названия анализируемых предприятий, во-первых, потому, что они участвуют в открытых конкурсах; информацию о них можно найти на сайте фонда «Наше будущее»; во-вторых, потому, что их истории контекстуальны, завязаны на конкретные обстоятельства, организацию пространства, символические ценности, которые невозможно извлечь из этих историй, не лишив их содержания.

(Юго-Камск, Пермский край); ИП Филимонов В. В., тренажерный зал «Атлант» (Тольятти); Коломенский центр развития познавательного туризма «Город-музей».

Занимаются производством три предприятия: ИП «Веселый пряник» (производство имбирных пряников, Тольятти); ООО «Картонно-переплетная фабрика» (Волжский); ООО «Темп-Протект» (производство промышленной автоматики для хранения зерна, Краснодар).

По одному предпринимателю работают в сферах: социальной помощи (ООО «Обсервер», обслуживание импортных инвалидных колясок, Калининград); торговли (социальный магазин «Благодарение», Волгодонск); медицинских услуг (АНО «Медицинское объединение “Реалмед”», Пермь).

Организационная форма вошедших в выборку социальных предприятий оказалась самой разнообразной: ООО, ИП (индивидуальный предприниматель), НКО (некоммерческая организация), АНО (автономная некоммерческая организация), НП (некоммерческое партнерство). Руководители и владельцы всех предприятий, если судить по материалам интервью, считают их социальными предприятиями: во-первых, потому, что они либо работают в социальной сфере (например, в образовании), либо выполняют важную социальную функцию (например, дают работу инвалидам или молодежи без опыта работы); во-вторых, поскольку их считают социальными предприятиями другие, и прежде всего представители фонда «Наше будущее», который дает гранты на развитие социальных предприятий.

Самоидентификация социального предпринимателя и наличные правила

В освоении наличных правил деятельности и их развитии мы зафиксировали два типа стратегий: 1) вначале деятельность, а потом знакомство с правилами и опытом других; 2) вначале знакомство с правилами и опытом, а потом развертывание деятельности.

Первый тип — это те, кто, реализуя свою производственную программу и социальную миссию, не идентифицировали себя в качестве социального предпринимателя. Ключевым моментом для самоидентификации в таком качестве и, соответственно, принятия правил, заданных этим концептом, служит какая-то внешняя инициатива. Это либо проекты властей, ориентированные на развитие социальной сферы, задающие нормативные рамки и дающие какие-то льготы,

либо концепт, заданный грантодателем. В нашем случае — фондом «Наше будущее». Человек начинал какой-то бизнес, не очень задумываясь о том, к какой сфере он относится, и есть ли какие-то особые правила, регламентирующие эту сферу. Затем он обнаруживал, что есть какие-то правила деятельности и институционализированные практики ее ведения. Дальше происходило понимание того, что следование правилам и освоения опыта тех, кто уже занимается подобной деятельностью, выгодно. Так происходит первый вариант *морфогенеза социального предпринимательства* — сначала собственно деятельность, затем — идентификация ее как социальной благодаря заимствованию концепта, а затем — освоение образцов и конструирование собственных практик, развивающих и обогащающих внешний концепт. Рефлексии по поводу своей деятельности и правил, по которым она должна вестись, возникают у них тогда, когда происходит знакомство с требованиями властей или доноров.

Для предпринимателей, отнесенных к первому типу, понятия «социальное предпринимательство», «социальное предприятие» поначалу существовали отдельно от практик. Во многих интервью встречается фраза: *«Я не знал, что то, чем я занимаюсь, называется социальным предпринимательством»*. Это значит, что предприниматели более или менее интуитивно выбирают стратегии ведения бизнеса, реагируя на внешние вызовы; формируют собственные практики там, где, возможно, уже есть какие-то образцы для решения проблем. Так, хозяин тренажерного зала «Атлант» в Тольятти говорит, что обнаружил, что занимается социальным предпринимательством только тогда, когда пришел регистрировать свое ИП, *«чтобы не закрыла милиция»*. Потом он обнаружил, что на развитие дела можно даже получить грант в фонде «Наше будущее».

Так же происходило знакомство с концептом «социальное предприятие» и соответствующими этому концепту практиками у хозяина ООО «Сервис-парк “Юго-Камские горки”» и у владельца конно-спортивного клуба «Золотая лошадь»:

У меня не было цели заниматься социальным предпринимательством, на тот момент я даже не знал, что это такое. Я планировал заниматься делом, которое мне приносит удовольствие, и пытался, чтобы оно же приносило мне деньги (конно-спортивный клуб «Golden Horse», Камышин).

Человек начинает размышлять по поводу того, может ли он считать себя социальным предпринимателем не только для того, чтобы

получить льготный кредит, но и для того, чтобы развивать свою деятельность в определенном направлении. Тем самым возникает рефлексивное действие: конструируются практики, соответствующие внешним критериям, и формулируются собственные критерии, дополняющие и развивающие те, что заданы извне. Директор ООО «Сервис-парк “Юго-Камские горки”» сформулировал критерии социальности применительно к своему бизнесу как «доступный спорт». Соответственно, понадобилось найти критерии «доступности»: цены на услуги, соответствующие заработкам окрестного населения; скидки для пенсионеров, студентов, воспитанников детских домов и других малоимущих. Но принцип доступности вступил в противоречие с принципом прибыльности бизнеса. Похоже, предприятие сейчас находится в сложном экономическом положении. Судя по интервью, трудности возникли не столько из-за излишней нагрузки социальных программ, сколько из-за интуитивной стратегии бизнеса, которая привела к материальным потерям. Хозяин лишь по ходу строительства, требующего больших капиталовложений, обнаружил, что существуют ограничения, препятствующие его первоначальному замыслу.

Мне администрация Пермского района пошла навстречу, земельный участок не так долго оформляли. Помощь была практически на всех уровнях. Но возникла одна трудность, потом вторая, потом третья. Там была линия электропередач, пришлось нам укоротить нашу трассу немножко. Потому что под ней строительство запрещено канатной дороги. Вторая трудность — это меня не поставили в информации поставщики канатной дороги, что это является особо опасным объектом и что нужно пройти главную гос. экспертизу России. Я два года проходил эту экспертизу. И естественно, большие финансовые затраты произошли. Поэтому пришлось часть имущества своего продать (директор ООО «Сервис-парк “Юго-Камские горки”», пос. Юго-Камск).

Но так действуют немногие из тех, кто попал в нашу выборку.

Второй тип — это предприниматели, кто вначале осваивал правила и знакомился с успешными образцами подобной деятельности, создавал проекты, а лишь потом начинал развивать свой бизнес. Такая стратегия реализуется, прежде всего, теми, кто решил начать свое дело в социальной сфере, связанной с образованием, здравоохранением и воспитанием. Эти сферы строго регламентируются действующими законами и стандартами, и освоить их «по ходу дела» невозможно, потому что предприятие просто-напросто не будет зарегистрировано,

не получит лицензии, если не будет всех необходимых документов, а в дальнейшем — если деятельность не будет в чем-то соответствовать стандартам. В образовании «шаг вправо, шаг влево» от государственных стандартов карается немедленным отзывом лицензии. Поэтому предприниматели, работающие в этих сферах, как правило, имеют большой опыт работы и репутацию профессионала. Наиболее впечатляющий пример такого подхода — деятельность Академического лицея им. Н.И. Лобачевского в Казани.

Мы в своей деятельности должны строго действовать по нормативным актам. Их огромное множество. Это и Конституция Российской Федерации, Конституция Республики Татарстан, Закон Российской Федерации «Об образовании», закон Республики Татарстан «Об образовании», «О языках народов РТ». Не надо забывать и Типовое положение об общеобразовательном учреждении Республики Татарстан, различные нормативные акты Министерств образования Российской Федерации и Республики Татарстан, муниципального образования города Казани. Естественно, что какие-то дополнения мы вносили, все это зафиксировано в Уставе нашего лицея. Программы образования мы разрабатываем и реализуем самостоятельно, но опять-таки на основе государственных образовательных стандартов. Самым тяжелым (но это не только для нас, это для любой школы) является очень жесткое следование учебным программам на основе федерального стандарта (директор Академического лицея им. Н.И. Лобачевского, Казань).

Следование стандартам необходимо и тогда, когда при создании организации используется известный бренд, как, например, в случае АНО Международный образовательный центр «Монтессори-педагогика» в Тихвине. Но и здесь есть некоторая свобода действий. Например, с детьми занимаются айкидо, потому что директор сам профессионал в этом виде спорта, и ведется работа по реабилитации детей с ограниченными возможностями, потому что возникла такая потребность.

Помимо законов и государственных стандартов, регулирующих предпринимательскую деятельность в социальной сфере, существуют образцы подобной деятельности, которые стараются освоить предприниматели, начиная свой бизнес. Для некоторых освоение опыта становится не просто возможностью копировать образец, но и поводом для его критического осмысления, что приводит к необходимости создания собственных стандартов и проектов. Пример такой деятельности

в нашей выборке — развитие центра познавательного туризма «Город-музей» в Коломне.

Генеральный директор центра — разносторонне образованный человек. Она окончила Университет культуры, два факультета — «менеджмент в социальной сфере» и «связи с общественностью»; Московскую высшую школу социально-экономических наук; приобрела опыт работы в администрации Воскресенска как специалист по сохранению культурного наследия. Но, как она сама говорит, *«встроиться в отлаженную государственную машину»* со своим проектом «города-музея» она не смогла из-за чрезмерной для таких проектов регламентации деятельности. Образования и опыта работы в структуре городского управления оказалось мало. Понадобилась большая проектная работа.

В течение года 20 специалистов из разных областей знаний исследовали эту территорию с одной задачей — найти острые индивидуальности, уникальность, то, что отличает эту территорию от соседних исторических городов (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Знакомство с аналогичными проектами в западных странах стало для директора Коломенского центра не просто копированием. Образцы стали лишь толчком для раскрытия потенциала города, его истории и сегодняшней жизни. Руководитель последовательно реализует идею живого города-музея, то есть такого места, где жизнь идет не только в часы работы музея, а всегда: художники живут и работают в бывшей коммуналке и здесь же организуют выставки; жители выращивают сады и работают в кондитерском производстве, которое открыто для туристов; театр-музей принимает зрителей; историки пишут в массовых изданиях о новых открытиях в Коломне, школьники и студенты приходят в музеи работать добровольцами.

Это место было замороженное, спящее, безжизненное, с маргинальным населением. И сейчас то, что мы делаем эти объекты, ложится в лоно культурной политики. У людей меняется отношение к этому месту. Люди понимают, что это важное место, что это место может служить ресурсом развития города (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Похожие стратегии, ориентированные на творческое освоение опыта аналогичных организаций, прежде всего в западноевропейских странах, демонстрируют и другие предприниматели.

Это зарубежный опыт и опыт, который сейчас преподают на президентской программе повышения квалификации управленче-

ских кадров, которую мы все успешно прошли. На обучении нас призывают использовать положительный зарубежный опыт, а немецкая сторона, германская клиника, нам предоставляет результаты своей работы (АНО «Реалмед», Пермь).

Примеры образцов были. За прошлый год мы были в командировках в Германии, на учебе именно, на фабриках в Голландии, Швеции, Дании. Везде мы пытаемся договориться с партнерами о том, чтобы они нам показали, как у них реализуются вот эти социальные функции, как действует государство, как действует общественная организация. И где-то что-то подсматриваем, пытаемся применить на нашей почве. Но у нас, мы абсолютные пионеры, я прямо, не скромничая, могу сказать. Пляжей до нас в России не было ни одного. Мы создаем это с нуля. Аэропорты! Мы 18 аэропортов за два года полностью оборудовали под инвалидов-колясочников! Так что их не тащат, как мешок с дерьмом, а их сажают на ступенькоход, который шагает по лестнице, также замечательно проезжает внутрь салона, где инвалида пересаживают. В Калининграде мы обучили четыре смены полностью, как пользоваться, как делать (ООО «Обсервер», организация инвалидов «Ковчег», Калининград).

Опрошенными руководители чаще всего работают как институциональные предприниматели (Ресурсы... 2013: 44), то есть меняют процедуры деятельности и создают новые образцы в рамках существующих законов и правил. Это внутренние регламенты, новая логистика решения задач, новая мода или стиль жизни.

А что касается правил поведения лицеиста, то тут мы, исходя из общероссийских правил, которые зафиксированы как локальный акт, конкретизировали их. Тут мы, да, советовались и с учителями, и с учениками. Мы не останавливаемся и выдаем новые идеи: сейчас, вот, например, Шекспировский фестиваль или кинофестиваль (директор Академического лицея им. Н.И. Лобачевского, Казань).

Руководители подчас признают, что позаимствовать опыт бывает очень сложно, коллеги настороженно относятся к потенциальным конкурентам и не делятся информацией, а тем более внутренними регламентами деятельности. Причем с заграничными образцами подчас познакомиться легче, чем с отечественными.

Единственный хостел, в котором я была сама до того, как открыть, это один хостел в Москве. Прожила там одну ночь, специально взяла самую большую комнату и просто посмотрела. А до этого списывались по Интернету с собственниками хостелов в регионах,

узнавали, как, что. Их было единицы на тот момент. Конечно, никто не хочет делиться опытом, никто! Было безумно сложно собрать, поэтому фактически все с нуля придумывали: какие-то документы, базы и прочее (ООО «Горький хостел», Нижний Новгород).

Поэтому не случайно алгоритмы деятельности социальных предприятий становятся товаром. Так, сотрудники АНО «Реалмед» смогли продать свою модель управления, которую сейчас внедряют на 48 территориях; Министерство развития и торговли Российской Федерации планирует выделить предприятию 1,5 миллиона на просветительскую деятельность.

Один из опрошенных предпринимателей оказывает консалтинговые услуги социальным предпринимателям. Это инфраструктурный проект, ориентированный, в частности, на тех предпринимателей, кто проходит этап становления своего бизнеса.

Это площадка для взаимодействия социальных предпринимателей, а мы насыщаем этот проект собственными компетенциями, знаниями, ресурсами, возможностями, видениями. Отчасти это бизнес-консалтинг — маркетинг, логистика, право, финансы. Это место, куда можно прийти задать вопрос «Что такое социальное предпринимательство?», прийти со своим проектом для поиска комфортных моделей, это создание совместных проектов (ООО «Бренд-Стор», Москва).

Руководитель называет свою бизнес-идею разновидностью франчайзинга, но это, судя по интервью, скорее совместная проектная работа, а не копирование образца, имеющего успешный товарный знак. Возможно, само понятие «социальное предприятие» может стать товарным знаком, но это произойдет тогда, когда и в среде самих предпринимателей, и у потребителей сформируются критерии различения социальных предприятий и предприятий, работающих в социальной сфере. Многие наши собеседники говорили, что им мешает работать отсутствие закона о социальном предпринимательстве. Но закон может появиться тогда, когда будут найдены и согласованы основания такого отнесения и модели, формы, которые может иметь этот вид деятельности.

Желание встроиться в имеющиеся стандарты и правила, соответствовать этим стандартам, не исключает неудовлетворенности существующими законами и правилами, желания изменить их. Но нам не встретилось упоминания инициатив, ориентированных на изменение законов и правил, хотя бы на локальном уровне. Видимо, для этого нужна встроенность социальных предпринимателей в более широкое сообщество — предпринимательское или общественно-политиче-

ское. Чаще всего упоминалась проблема отсутствия законодательного оформления статуса социального предпринимательства и социального предприятия. Судя по высказываниям респондентов, закон о социальном предпринимательстве нужен, прежде всего, для того, чтобы получать льготные кредиты.

В Европе, например в Германии, а также в арабских странах люди, которые работают для медицины, здравоохранения, сельского хозяйства, получают только беспроцентные кредиты. Нам, если мы создаем медицинское предприятие, ни один банк не даст беспроцентный кредит (ни государственный, никакой). Поэтому фонд «Наше будущее» создан для того, чтобы люди, живущие в России, имели бы такие же возможности, которые имеют граждане Германии, Швейцарии, жители арабских стран (АНО «Реалмед», Пермь).

Но для новых видов деятельности (в частности, для хостелов) отсутствуют законы, определяющие их статус, регламентирующие стандарты оказания услуг и условия сертификации, что создает почву для произвола со стороны разнообразных проверяющих органов.

Было непонятно, по каким нормам действовать, законодательства по хостелам нет в России вообще. Мы даже не знали, какой вид деятельности выставять, чтобы регистрироваться в налоговой. Даже в налоговой не могли этого сказать. Мы сидели и советовались с юристами, бухгалтерами, и сами выбирали просто. Взрослые люди вообще не верили, что какая-то молодежная гостиница, где 450 рублей проживание, сможет оплатить аренду в центре города. Мы очень много нормативных документов сами сделали: что нужно для бронирования, для заселения, для фиксирования. Должностные инструкции обновили. Мы сидим очень много пишем ночами, очень большую базу создаем (ООО «Горький хостел», Нижний Новгород).

Помимо специфических проблем, связанных с кредитной и налоговой политикой государства, у социальных предпринимателей те же проблемы, что и у их коллег из других сфер деятельности. Это, прежде всего, излишняя бюрократизированность и неповоротливость государственных служб, с которыми приходится иметь дело.

Социально-культурные проекты предпринимателей

Социально-культурный проект в нашем случае — это бизнес-стратегия, которая предполагает достижение заявленной социальной цели. Это, с одной стороны, развитие предприятия с опорой

на человеческий творческий потенциал как главный ресурс развития и конкуренции. С другой — это принятие некоторой миссии — создание новой ценностной и коммуникативной среды, тиражирование новых форм общежития, оказания социальных услуг (например, лечение, реабилитация больных). Фактически социально-культурная концепция предполагает формирование особого стиля жизни среди людей, так или иначе включенных в сферу деятельности социального предприятия, и создание неких «идентификационных матриц», когда человек осознает себя членом некоего сообщества и пространства коммуникаций: профессионального общения и неформальных связей, обусловленных личной симпатией или общим интересом. Этот процесс современные теоретики описывают как становление креативной (творческой) экономики (Флорида 2011).

Типы социально-культурных проектов, которые встретились нам в интервью с социальными предпринимателями, варьируют от самых простых, содержащих лишь идею предприятия как места коммуникации, до очень разветвленных, организационно сложных, требующих для реализации немалых финансовых и креативных усилий. Организационная сложность возникает, когда необходим альянс разных организационно-правовых структур. Чаще всего это альянсы бизнес-организаций и НКО, которые создаются тогда, когда выполнение социальной миссии требует особой профессионализации, организации деятельности, а также государственной финансовой поддержки или средств благотворителей.

Мы взяли для различения социально-культурных проектов, появившихся в нашу выборку предприятий, два основания.

Первое — это ориентация на широкие круги потребителей либо на какие-то конкретные социальные группы, в том числе признаваемые социально незащищенными.

Второе основание — это ориентация бизнес-стратегии на производственную моноцель либо на диверсифицированные цели, когда продукт или услуга предоставляется *в комплексе* с социально-культурной программой, которая предполагает некую социальную миссию, культурную концепцию. Такая культурная программа может сопутствовать основной услуге, развивая ее, а может отстоять довольно далеко от основной производственной программы, но именно благодаря этой культурной концепции стать коммерчески успешной, делая предприятие более конкурентоспособным, интересным для потребителя.

Все анализируемые предприятия мы распределили в пространстве этих двух осей (см. схему).

Ориентация на широкие слои потребителей	
Моноцель	Первый тип 10 — ИП «Веселый пряник», Тольятти 11 — ООО «Картонно-переплетная фабрика» 15 — ООО «Темп-Протект», Краснодар
	Четвертый тип 2 — лицей в Казани 4 — конно-спортивный клуб «Golden Horse», Камышин 5 — ООО «Горький хостел», Нижний Новгород 6 — ООО «Сервис-парк “Юго-Камские горки”», Пермский край. 8 — АНО Международный образовательный центр «Монессори-педагогика» 12 — центр развития познавательного туризма «Город-музей» Коломна 13 — ООО «Бренд-Стор» Москва 14 — образовательное учреждение «Светоч», Московская область
	Диверсифицированные цели
Ориентация на слабобизнесные группы	
	Второй тип 1 — магазин «Благодарение», Волгоград 7 — АНО «Реалмед», Пермь 9 — ИП тренажерный зал «Атлант», Тольятти
	Третий тип 3 — ООО «Обсервер», Калининград

Схема классификации предприятий социального бизнеса

Опишем содержание социально-культурных проектов социальных предприятий, попавших в нашу выборку.

Первый тип: Ориентация на моноцель и широкие слои потребителей.

Предприятие «Веселый пряник» в Тольятти — кондитерское производство. Заявленный социальный проект — предоставление рабочих мест инвалидам. Здесь монопроизводство, и социальный монопроект

не исключает участия предпринимателя в некоторых разовых благотворительных акциях. Предприниматель дарит пряники детям на общегородских праздниках. Под давлением конкуренции хозяйка подумывает о диверсификации бизнеса в сторону реализации долговременного социального проекта. Этот проект содержит культурную концепцию, которая, по ее замыслу, содержит некоторую культуртреггерскую миссию (обучать и развлекать детей в «Пряничном городке») и вместе с тем потенциально способен приносить хотя бы небольшую прибыль и быть средством рекламы продукта.

Второе предприятие, ориентированное на моноцель и широкие слои потребителей, — картонно-переплетная фабрика в г. Волжский. Эта фабрика работает со времен советской власти и принадлежит Обществу инвалидов, которое получает отчисления с прибыли. Социальный проект предприятия — предоставление рабочих мест инвалидам и их обучение — мало изменился в содержательном отношении с момента его создания. Предприятие в трудном экономическом положении, и руководитель считает благом уже то, что инвалиды *«не болтаются на улице и получают хоть какую-то копейку»*.

Третье предприятие, отнесенное нами к первому типу, это ООО «Темп-протект», которое занимается разработкой и производством приборов учета и контроля условий хранения и переработки зерна. Социальный проект — предоставление места работы молодым специалистам, не имеющим опыта работы.

Все три предприятия свою концепцию социальности строят лишь на предоставлении рабочих мест социально незащищенным людям. Для картонно-переплетной фабрики эта миссия была задана изначально и обоснована фактом организационной принадлежности обществу инвалидов. Два других встроили идею социальности в наличное производство дополнительно, тогда, когда узнали о возможности получить грант от фонда «Наше будущее». Мы не можем сказать, насколько эффективны социальные проекты на втором и третьем предприятиях, но, судя по тому, что руководители говорили о них крайне скупо, можно предположить, что перспектив развития у них немного.

Второй тип: ориентация на моноцель и специализированные слои потребителей, которые можно назвать слабонересурсными группами. В случае магазина «Благодарение» в Волгодонске — это откровенно бедные люди, которые покупают дешевую поношенную одежду. Здесь социально-культурная концепция предполагает идею коммуникации. Судя по словам респондента, этот культурный проект возник стихий-

но. Хозяйка говорит, что поняла, что общение нужно клиентам, потому что они считают необходимым объяснить ей, почему они покупают поношенные вещи.

Им стыдно приходить в этот отдел, и они приходят и рассказывают все о своей семье. Ей надо сына одеть, у того брата, у той пять детей нарожала и подбросила дедушке с бабушкой. Они у меня все Лиды, Ани, Маши, я их уже знаю, всех, а людям это нужно, чтобы их приняли вот так тепло... Приучила людей здороваться заходить. Приходят, как к себе домой. Я так культурно выхожу и говорю: «Здравствуйте, давайте договоримся: придете — поздоровайтесь, возьмете — скажите “Спасибо”. Я говорю людям спасибо, когда они приносят для вас, а вы мне говорите». Вы знаете, как это было сложно приучить? (Хозяйка магазина «Благодарение», Волгодонск.)

Бизнес-идея, которая возникла из этой потребности, но которая пока не реализована — создание центра помощи «Гражданская инициатива» в Волгодонске. Проект предполагает установку чистых контейнеров у подъездов, чтобы люди складывали в них ненужные вещи, сбор, чистку этих вещей, открытие больших торговых площадей, где люди могли бы посмотреть и померить вещи, а потом отдохнуть, выпить чаю и пообщаться.

Пользователи услуг АНО «Реалмед» в Перми — это те больные, у которых нет денег на платное лечение, но есть потребность в специализированных медицинских услугах. Идея, которая реализована для них в «Реалмед», — это принятие полисов ОМС в счет оплаты и предоставление комплекса услуг по срочной медицинской помощи, лечению и реабилитации.

Социально-культурная концепция АНО «Реалмед» состоит в том, чтобы тиражировать организационные и управленческие решения. Тем самым достигаются три цели: во-первых, тиражированная инновация становится нормой, принятой практикой, и ее не нужно постоянно обосновывать во властных кабинетах; во-вторых, в сообществе профессионалов возникают согласованные стандарты оказания медицинской помощи и, в-третьих, организационно-управленческие технологии становятся источником дополнительного дохода.

В декабре 2012 года в Перми проходил форум «Доброволец России». Там было 220 делегатов. Из Петропавловска-Камчатского приехали, познакомились с нашим опытом и купили у нас эту модель управления. Наш опыт и сейчас в 48 территориях внедряют. Нам Министрство развития и торговли РФ планирует выделить 1,5 миллиона

на просветительскую деятельность. Проект законченный. Если его купить, там все понятно, там пошаговая инструкция — что делать (АНО «Реалмед», Пермь).

В АНО «Реалмед» есть идея, пока не реализованная, диверсификации услуг — профилактика и лечение суставных болей и болей в спине на базе спортивно-досуговых учреждений.

Вот есть какое-то учреждение, в которое люди водят детей заниматься спортом. И в этом учреждении есть центр, который лечит боли в спине, которыми страдают $\frac{2}{3}$ взрослого населения. Человек, приходя туда, получает весь комплекс услуг. Или открыть центр реабилитации после травм. Травмы у нас — вторая причина нетрудоспособности (АНО «Реалмед», Пермь).

Хозяин тренажерного зала «Атлант» из г. Тольятти видит свою социальную миссию в том, чтобы увести молодых людей с улицы, привить им ценности здорового образа жизни. Предпринимательский проект является одновременно и социальным проектом. Потребители услуг тренажерного зала — те самые ребята из групп риска, которым предприниматель предлагает спорт как альтернативу привычному образу жизни с алкоголем, наркотиками и криминальной перспективой.

Мне приятно слышать, когда ребята рассказывают: «Мне интересно больше сидеть в подъезде бухать», — конкретно ихние слова. «А я, — говорит, — лучше пойду, пожму». Они уже между собой меряются, кто сколько раз подтянулся, у кого какой бицепс (ИП тренажерный зал «Атлант», Тольятти).

Третий тип: ориентация на диверсифицированные цели для специализированных слоев потребителей, которые можно назвать слабoresурсными группами. В этот тип у нас попало только одно предприятие — ООО «Обсервер», которое занимается ремонтом и техническим обслуживанием инвалидных колясок и реализует разнообразные социальные проекты для инвалидов-колясочников. Роман Аранин, руководитель ООО «Обсервер» из Калининграда, определяет свою миссию как создание безбарьерной среды для инвалидов, которые не хотят «сидеть и смотреть в окошко». Именно этим концептом, как считает респондент, его организация отличается от тех, что только «организуют утреники и чаепития» или просят помощи.

Если для инвалида создать правильные условия, выдать коляску, обустроить доступ из дома и на работу, то он фору даст многим ходячим! У нас красивая, успешная организация. Люди, которые работают! Люди, которые путешествуют, которые хотят развиваться

в этом направлении! ООО «Обсервер» — это дружественная коммерческая структура, которая полностью содержит КРООИ «Ковчег». Мы делаем, к примеру, выезд на пляж. Техника — из «Обсервера», автобус — из «Обсервера». Собираем инвалидов, берем плавающую коляску, выезжаем в Янтарный, ставим палатку, делаем шашлыки. Купаем всех, все загорают, родственники отдыхают, а работают работники «Обсервера» (ООО «Обсервер», организация инвалидов «Ковчег», Калининград).

Примечательность этого социального проекта в том, что его автору удалось операционализировать идею создания безбарьерной среды до стадии конкретных организационных решений и соединить эти решения с основным бизнес-проектом — ремонтом импортных инвалидных колясок. Совершенно очевидно, что здесь бизнес существует в комплекте с социальным проектом: коляски нужны инвалидам, которые хотят вести активный образ жизни.

За прошлый год мы оборудовали комплексно шесть пляжей в Тамбове, в Сочи, в Новороссийске. В Калининграде пока не реализован проект. И есть еще один проект — это социальное такси, но не такое, как государственное социальное такси. Оно больше туристическое (ООО «Обсервер», организация инвалидов «Ковчег», Калининград).

Четвертый тип: ориентация на диверсифицированные цели для всех слоев потребителей. В этот тип вошло больше всех обследованных случаев: 8 из 15. Здесь мы выделили три группы:

- 1) бизнес существует автономно, являясь донором для реализации социальных проектов;
- 2) бизнес является основой и центром социального проекта, предметно связан с ним. Здесь функция социальных проектов для бизнеса — как можно полнее реализовать возможности основной цели организации;
- 3) бизнес и социальные проекты предметно не связаны, но дополняют друг друга, создавая эмерджентный эффект, который не мог бы возникнуть, если бы бизнес-проект и социальные проекты существовали автономно.

Первая группа: бизнес — донор для реализации социальных проектов

Хозяин предприятия «Светоч» занимается монтажом и эксплуатацией оборудования для использования солнечной энергии. Основная производственная площадка — в Хургаде. Там он обнаружил,

что большая русскоязычная диаспора в Египте испытывает острую потребность в образовании на русском языке для детей. С другой стороны, предприятие нуждалось в квалифицированных работниках. Поэтому проект школы в Египте вырос естественным образом из потребностей производства. Второй проект — тоже образовательный — школа для одаренных детей с углубленным изучением физики и математики. Третий — сеть домов для престарелых в Московской области. Основные капиталовложения сделаны предпринимателем, а функционируют они за счет родителей и родственников.

У меня международная компания, и занесло меня в Египет по солнечной энергетике, где я обнаружил, что работать некому. И я начал с обучения, открыл школу для русских. Многие из них там потом остаются, чтобы дальше они работали с нами. Здесь — некоммерческая школа. Я построил за свой счет здание школьное и оснастил его полностью. Я даже губернаторскую премию получил за сеть домов для престарелых в Московской области. Это точно такая же система, то есть без прибыли на некоммерческой основе. Платят родственники и опекуны пожилых людей, они там находятся на полном обеспечении, обслуживание квалифицированное и собираемые деньги идут на оплату нянечкам, сиделкам, врачам. Основные расходы — капитальное строительство. А это мои собственные деньги. Я обычно размещаю свои проекты в коттеджных поселках, и, по моему наблюдению, отношение жителей поселка меняется в корне, когда там появляется социальный проект: дом престарелых или школа. Когда люди чувствуют добро, а не жажду наживы (предприятие «Светоч», Химки, Московская обл.).

Зачем предпринимателю вкладываться в заведомо неприбыльное дело? Сам он говорит об этом как о моральном долге. Но есть еще один вид дивидендов, о которых говорится вскользь: это репутация и создание социальных сетей, которые могут трансформироваться в какие-то новые проекты.

Мы же в любом случае должны свою жизнь посвятить чему-то. Я считаю, это правильно. Это несет личное моральное удовлетворение. Когда было тяжело и этих проектов не было, было очень морально плохо. Тут есть отдача. Деньги — это ответственность: человек, получая деньги, должен их куда-то вложить, куда-то отдать. И это выбор человека: пойти в ресторан или помочь людям. А это сложно — найти достойный объект для отдачи денег (предприятие «Светоч», Химки, Московская обл.).

Вторая группа: бизнес — основа и центр социального проекта

В эту группу мы включили случаи, когда бизнес включается в реализацию социальных проектов, поскольку существует в социальной сфере, и новые проекты естественным образом дополняют эту деятельность, которая является основной. Дополнительные виды деятельности делают основной продукт более привлекательным для людей, поскольку услуги становятся разнообразными, ориентированными на разные категории потребителей. Это, прежде всего, предприятия, которые работают в сфере образования, воспитания и досуга.

Случай негосударственного образовательного лица в Казани — организационно сложен, впрочем, как и другие случаи этого типа. Сложность его реализации в том, что создателям и сотрудникам нужно было провести немалую работу, чтобы соответствовать государственным образовательным стандартам. Это с одной стороны. С другой стороны, нужно было давать детям среднее образование такого качества, которое стало бы образцом и для государственных школ, сделало бы детей конкурентоспособными при поступлении в вузы и в дальнейшей карьере. Для этого учредитель и директор школы по максимуму использует те институциональные возможности, которые может дать сотрудничество с академическими и образовательными учреждениями, инновационными предприятиями, общественными организациями. Это конкурсы, научно-исследовательские проекты, в которые включают ученики лица, фестивали, конференции.

Один проект был с Академией наук — республиканский конкурс «Люди Татарстана». Второй проект — с Казанским научным центром (Академические чтения), это уже научно-исследовательская работа. Потом выиграли грант ВИТЕК — это фестиваль исторический детский в Булгаре, затем Министерство образования к нам обратилось, чтобы мы провели конференцию республиканскую. Мы теперь всегда принимаем участие в подобных проектах. Технопарк «Идея» всегда отмечают нашу совместную деятельность... Мы организуем ежегодные языковые стажировки в Великобритании, участвуем в программе интеграции Top Level в русско-английской школе Истборна (директор Академического лица им. Н. И. Лобачевского, Казань).

Потенциальный жизненный успех ученикам лица обеспечивают не только уровень знаний и коммуникативных навыков, но и контакты с представителями большой науки, которые задают ориентиры для развития творческого потенциала ребенка и дают понимание того,

как, собственно, эта наука устроена. В лицее существует практика создания собственных творческих проектов, включающих фестивали, балы, концерты, кружки.

Благодаря проекту «Академические чтения» мы можем встречаться с директорами любого научно-исследовательского института. Детям нужно привить творческое начало, навыки публичного выступления, отсюда и наше стремление к проведению балов, различных фестивалей и к своим мероприятиям, которые мы проводим в виде капустника... У нас проходят занятия по актерскому мастерству и хореографии. Результаты этих занятий можно видеть на наших праздниках (директор Академического лицея им. Н.И. Лобачевского, Казань).

Директор лицея озабочена не только тем, чтобы обеспечить ученикам конкурентные преимущества на рынке труда в будущем, но и тем, чтобы сформировать у них навыки гражданского поведения. Тем самым лицей берет на себя функцию трансляции гражданских ценностей.

Мы хотим создать фонд «Честь и надежда» с участием различных общественных объединений, в том числе и военных, по патристическому воспитанию молодежи. И первая акция, которую мы хотим провести, это очистка кладбищ, не только где захоронены участники Великой Отечественной войны, но и где профессора, где погибшие в Первую мировую войну (директор Академического лицея им. Н.И. Лобачевского, Казань).

Таким образом, в комплексе со знаниями, необходимыми для дальнейшей образовательной карьеры, ученики в лицее получают самые разнообразные ресурсы: от навыков научной работы до привычек к активному творчеству и в профессии, и в быту.

Замыслы у учредителя и директора ООО «Сервис-Парк “Юго-Камские горки”» пока полностью не реализованы, но примечателен тот факт, что сама идея комплектности существует изначально, задавая перспективу развития. Хозяин комплекса предполагает соединить занятия спортом с возможностями для общения, разнообразными видами туризма (спортивный, экскурсионный, сельский) и досуговых занятий (авиамоделлизм, прогулки на лыжах, снегоходах и внедорожниках).

Хорошо иллюстрирует идею комплектности в бизнес-стратегии социального предприятия, когда бизнес и социальный проект существуют в комплексе с ориентацией на широкий круг потребителей, случай конно-спортивного клуба «Golden Horse» в Камышине. Основное социальное направление — это иппотерапия, занятия с детьми,

больными аутизмом и ДЦП. Руководитель понял, что предприятие, которое требует больших капиталовложений и на начальном этапе, и в процессе эксплуатации, будет успешным, только если будут мобилизованы все возможности клуба. В клубе обучают верховой езде, содержат частных лошадей, организуют праздники, прогулки на лошадях, дают напрокат кареты. Хозяин клуба подчеркивает, что каждое направление в отдельности невыгодно, и только их сочетание даст экономический эффект и позволит выполнить социальную миссию. Однако работа с больными детьми все-таки требует донорских ресурсов, и средство их привлечения — это создание НКО, что позволит участвовать в государственных субсидированиях, привлекать частные инвестиции.

Идея формирования нового стиля жизни и пространства общения легла в основу бизнес-проекта «Горький хостел». Директор гостиницы объясняет, что дешевая гостиница отличается от хостела именно тем, что хостел — это не место для ночлега и не общежитие. Мероприятия, которые организуют в «Горьком хостеле» — это не просто рекламные акции. Это услуги, которые предлагаются в комплекте с ночлегом, но так, что превращают обыденное дело в событие.

Музыканты, молодые таланты нижегородские, которые сами пишут песни, поют их. Ну, платят за входной билет, он обычно в пределах 100 рублей. Какие-то мероприятия по типу Хеллоуина и прочего, конкурсы проводим. Кино показывать хотим, после него — какое-нибудь обсуждение. Ресторанный день сейчас стал популярным в Нижнем Новгороде. Мы раздвигали кровати, ставили столики, стульчики, пуфики, кто-то на подушечках на полу сидел, то есть такой формат. Ну и соответственно официанты, повара — это сотрудники, администраторы. Как оказалось, все можно — первое, второе, третье и компот (ООО «Горький хостел», Нижний Новгород).

Генеральный директор АНО «Международный образовательный центр Монтессори-педагогика» говорит, что новые проекты, которые развивают основную идею, возникают из потребностей получателей услуг: нужно не просто присматривать за детьми, но и развивать их физически и духовно, заниматься реабилитацией тех, у кого обнаружены какие-то проблемы. Руководитель признает, что такие виды деятельности, как занятия с детьми-инвалидами, не приносят дохода. Но выгоду он видит в другом — в приобретении репутации как особого вида капитала. Он не был готов четко сформулировать свою социальную концепцию, но было очевидно, что он склонен разделять

идею неэквивалентного обмена, противопоставляя ее идее конкуренции и расчета на прибыль, потому что такая концепция создает вокруг бизнеса атмосферу сотрудничества.

Вот эта поддержка, которая в социуме была, она как-то все-таки переходит из поколения в поколение, ее вытравливают, но все равно она остается. И моральное удовлетворение от того, что кому-то стало немного лучше. Есть родители, которые сочувствуют нашим идеям, которые готовы потрудиться даже в простых вещах: уборка территории или ремонт помещений. Даже занятия с детьми по своему какому-то уровню способны люди давать. У каждого добровольца есть свой дар, который он мог бы донести до детей (АНО «Международный образовательный центр Монтессори-педагогики», Тихвин).

***Третья группа: бизнес и социальная программа
предметно разделены, но формируют цельный проект***

Широко известный проект этого типа представлен в нашей выборке Коломенским центром развития познавательного туризма «Город-музей». Центр с самого начала был спроектирован как органичное единство трех компонентов: музей, инфраструктура, культурное предложение. И именно это комплектное предложение позволило руководителям Центра сделать проект успешным, притом что сами по себе эти три компонента не дали бы такого результата. Здесь требует некоторой расшифровки концепт «Культурное предложение», поскольку он заинтересовал потребителей и принес известность музею. Культурное предложение — это активность, реальная жизнь в музейных комплексах, в которую на час или на несколько недель могут включиться желающие:

В промы (пустующие промышленные предприятия) селятся какие-то творческие индустрии, на эту территорию притягивается креатив, творчество, свежая кровь, интеллект, новый взгляд на жизнь, который, конечно же, производит какой-то творческий продукт. Мы получили под офис случайно 120 квадратных метров — бывшая коммуналка. В историческом здании, для центра культурных инициатив. Выяснилось, что внизу, на первом этаже, находился магазин «Огонек», гастроном «Огонек» в советское время, где в винном отделе грузчиком работал Венедикт Ерофеев. Получилось такое трехчастное пространство. Часть — это музей, который коррелируется с 1962-м годом, когда жил Венедикт Ерофеев, это коммуналка. Другая часть — это выставочное пространство по центру,

оно предназначено для художников, которых мы приглашаем к себе в Коломну. Это шесть грантов, которые мы каждый год выделяем из своих средств. В этом году мы провели конкурс, он был международным, мы получили 72 заявки, включая Европу и даже Африку и весь Советский Союз бывший, Россию (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Социально-культурным проектом можно считать и коломенскую пастилу, которая, с одной стороны, дала работу местным жителям, а с другой — стала известным брендом Коломенского музея. Вряд ли сама по себе пастила без культурной концепции стала бы столь популярной. Примечательно, что концепция эта постоянно обогащается, снабжается новыми смыслами и социальными функциями (сохранение традиций, уникальность, праздничность, и пр.).

Часть этих музеев является мини-производством, которое и есть бизнес-составляющая, позволяющая этим музеям самостоятельно жить. У нас на один день, 13 января, случилась эта пастила, и никто не думал тогда делать никакого музея. Но такой получился резонанс со знаком «плюс», и губернатор, тогда еще Борис Громов, и министр культуры Галина Константиновна Ратникова — всем надо, интересно, то есть рассказать, сделать подарки и так далее. И стало понятно, что с этим расстаться невозможно, и нас поддерживали с созданием Музея коломенской пастилы, поскольку продукт этот имеет многовековую историю, даже не 100 лет, а больше, очень интеллектуально нагружен. И не имеет аналогов не только в России, но и за рубежом, как мы сейчас уже понимаем, являет собой образ такого абсолютно национального русского продукта и не имеет аналогов (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Но и производство пастилы становится серьезным материальным и репутационным ресурсом для музея.

В 2011-м мы открываем музейную фабрику пастилы в Коломне. Получили от фонда «Наше будущее» беспроцентный беззалоговый кредит. Мы нашли здание, в котором именно и размещалось производство в Коломне в 1852-м году. Это было очень важно для нас — вот эта сила места, что именно в этих стенах производили это. Это очень важно для туристических объектов, для посещений, чтобы был соответствующий дух, атмосфера. И на наше счастье великое это здание было пустым, в четвертой степени разрушения. И мы из руин делаем посещаемый объект, фабрику в прошлом году посетили 50 тысяч человек. И сейчас уже почти выходим на те мощности, которые

нам нужны. Полтора года прошло, и там работают порядка 30 человек и половина из них — это люди с ограниченными возможностями. Часть из них работает дома, им развозим упаковки домой, а часть приходят в офис, те, кто может прийти (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Пастила оказалась только началом, запустив процесс мультиплицирования музеев, связанных с бытом коломчан. Эта деятельность оформлена в концепт «доступность наследия»: возможность не только увидеть или попробовать что-то связанное с жизнью предков, но и шанс понять их: образ жизни, ценности, печали, радости.

20 сентября мы открыли четвертый музей — «Калачная», который связан с забытым брендом — коломенским калачом, хлебом, который производили. И там тоже работают уже порядка 15 человек. И первый спектакль у нас был в музее, очень интересная тема была: накануне открытия музея 23 января 2009 года в одном из шкафов, который мы купили для музея, мы нашли клад, самый настоящий — с любовными письмами и всякими делами, золото-бриллианты. Решили сделать спектакль, так как у нас труппа, так сказать, подросла наша, — спектакль на основе этого клада, использовали в текстах эти письма любовные, они легли в основу сюжета. Это был наш первый спектакль, а сейчас их порядка 20. Весной, 18 мая, будем открывать следующий музей, который связан с коломенской деньгой, и вот к его открытию делаем сейчас новый спектакль, уже о Средневековье, временах Дмитрия Донского. Да, и деньга эта коломенская знаменитая, которая сейчас лежит по одной монетке в Эрмитаже, Русском музее и Историческом... Доступность наследия. Это имеется в виду и физическая доступность, то есть вход почти во все музеи бесплатный. И ментальная доступность, чтобы людям было понятно на любом уровне, что до них хотят донести, что сказать (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Руководитель Коломенского музейного центра мечтает о том, чтобы иметь такую организацию, которая включала бы весь комплекс услуг для туриста: музеи, сувениры, открытое для посетителей производство этих сувениров (фактически продолжение музея), гостиница, ресторан, театр.

Успешность туристического объекта измеряется количеством повторных возвращений — чтобы у людей была причина сюда вернуться. К каждой новой программе мы подходим концептуально, и мы реконструируем что-то новенькое. Соответственно, это но-

венькое появляется и в сувенирном магазине. Мы планируем помимо музеев сделать еще свои музейные гостиницы с такими исторически-ми интерьерами, сделать свое кафе и ресторан. Как только появится здание, которое мне нужно для этого, в аренду нам если дадут его, то мы сделаем такую реставрацию XIX века, вот именно с театром. И это было вообще развито, театр «Модерн» назывался в начале XX века, когда собирались все вообще эстрадные искусства вот в эти питейные и ресторанные заведения. У нас будет и ресторан, у нас будет и гостиница, и еще будут музеи (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Культурные концепции взаимодействия с персоналом

Культурные концепции взаимодействия с персоналом мы попытались типологизировать по ориентации предпринимателей преимущественно на производственные функции при подборе сотрудников либо на работника, когда под него подбирается производственная функция.

Поскольку все включенные в выборку предприятия заявлены как социальные, их руководители в большинстве ориентируются на вторую стратегию — когда *функция подбирается под работника*. Они подчеркивают, что предоставляют рабочие места социально незащищенным людям. Это специалисты без опыта работы (ООО «Темп-протект», Краснодар; ООО «Горький хостел», Нижний Новгород); безработные жители округа в городе (Центр развития познавательного туризма, Коломна) и чаще всего инвалиды.

Выгода для предприятия в том, чтобы брать на работу студентов и молодых специалистов, — это подготовка будущих работников. Для молодых людей это возможность подрабатывать во время учебы, приобретать опыт и строчку в резюме для дальнейшей карьеры.

В основном я стараюсь брать студентов, потому что понимаю, как сложно найти в студенческие годы работу по направлению. Берем тех, кто уже на «туризме» учится, либо с иностранными языками, но планирует в туристической сфере работать. Они пишут дипломы, курсовые. Практику проходят. Плюс для них это хорошая возможность получать денежку, совмещая работу с учебой, что тоже сложно найти! Они сами распределяют смены и работают. И практика языка здесь хорошая. Ну и я вот готовлю сейчас кого-то, кто-то будет старшим администратором (ООО «Горький хостел», Нижний Новгород).

Наиболее развернутое обоснование того, почему нужно брать на работу безработных жителей города или района, где расположено предприятие, есть в интервью руководителя Центра развития познавательного туризма в Коломне. Она убеждена, что стратегия «брать своих» мотивирует людей на усердный труд, создает хорошую репутацию среди горожан, делает сам прилегающий район благополучным и тем самым привлекательным для туристов. Кроме того, такую стратегию она рассматривает как компенсацию неудобств, связанных с большим потоком туристов для окрестных жителей.

И когда мне приносят несколько заявлений на работу, я говорю: посадские в первую очередь. Потому что вот они так спокойно жили, у них было как у Христа за пазухой, а сейчас там у нас двухэтажные автобусы, туристы едут в калитку, за калитку, фотографируют, создается напряжение определенное. И чтобы люди эти, которые живут вокруг нас, чувствовали, что мы одна команда, я всегда беру их на работу. Коломна, Воскресенск, Егорьевск, Луховицы. Такой радиус порядка 200 километров. При этом начинали — у нас был один работник, потом три работника, 20 работников, а теперь у нас где-то, если считать с коробками, наверное, человек 135. Открытие каждого нового музея дает порядка 30 рабочих мест (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Для тех, кто берет на работу инвалидов, задача сложнее. Нужна такая работа, чтобы она была, во-первых, по силам, а во-вторых — не выглядела как эксплуатация тех, кому просто невозможно найти другое место.

В основном прибыль идет на создание новых рабочих мест для инвалидов. Мы получили премию «Янтарный меркурий» как самое социально ориентированное предприятие. В этом, 2013 году, мы создали три рабочих места для инвалидов, эти люди работают. У меня в мастерской есть спинальник, девочка рекламой командует — тоже спинальница, и взяли мальчика ДЦПэшку, он пока слабенький, пока толку от него большого нет, но тем не менее человек получает 12 000 рублей. Я могу сказать, что ДЦПэшку в городе, кроме меня, никто не взял бы (ООО «Обсервер», организация инвалидов «Ковчег», Калининград).

Самую развернутую концепцию кадровой работы с инвалидами предлагает руководитель Коломенского музейного центра. Она считает, что подобрать функцию под работника — это не просто дать шанс заработать деньги, но и показать человеку, что он нужен.

Пандусы у нас есть для людей с ограниченными возможностями, и на работу берем людей с ограниченными возможностями. У нас в штате есть сотрудники, которые на колясках работают. Занимается этим мой старший сын. Он говорит: «Мама, она не может работать, у нее трясутся руки». Я говорю: «Сынок, она твоя. Ты не можешь ей сказать “уходите”». Пусть она тебе подметет пол в этой коляске, что угодно...». И вот я у него спрашиваю спустя какое-то время: «Ну как?» Он говорит: «Мама, через неделю она пришла с макиязем, потом она пришла в новой блузке, а теперь она сидит и под радио поет песни себе под нос». Я говорю: «Сынок, вот ради этого можно жить. Она счастлива благодаря тебе, потому что она вырвалась из дома, приходит на работу, еще поет под радио» (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Соответствие работника производственной функции как критерий подбора персонала используется тогда, когда эта функция связана с выполнением задач, требующих глубоких профессиональных знаний, например воспитание и обучение детей, лечение, организационное и финансовое обеспечение деятельности предприятия. Но и здесь наиболее продвинутые руководители социальных предприятий задумываются о мотивации сотрудников как способе повышения эффективности производства. Реализуются социальные проекты, которые сами респонденты называют инвестициями в персонал и которые в нашей стране имеют традиции социальной поддержки работников на советских предприятиях. Конечно, практически нет случаев, когда такая поддержка носила бы системный характер, как при советской власти, и включала бы весь комплекс услуг: обучение, лечение, питание, отдых, досуг. Но те или иные элементы кадровой социальной политики встречаются и рассматриваются не как «накладные расходы», а именно как инвестиции, способные конкурировать за работника на рынке труда, делать его работу более эффективной за счет повышения квалификации и дополнительной мотивации.

Предпосылка успеха — наверное, во многом, получение удовольствия от выполнения работы каждым из сотрудников. Когда человек работает только за деньги, то он всегда будет работать хуже, нежели чем он будет работать с душой. Тогда он делает все как для себя (конно-спортивный клуб «Golden Horse», Камышин).

Так же, как и большинство крупных предпринимателей, хозяева обследованных социальных предприятий предпочитают персонифицированные инвестиции в персонал, когда реализуется один или

несколько проектов социальной поддержки или когда учитываются особенности и интересы конкретного работника. Такой подход к работе с персоналом, в частности, использует руководитель АНО «Реалмед» в Перми. Он встроил работу с персоналом в заимствованную на передовых западных предприятиях систему BSC — сбалансированная система показателей достижения стратегических целей предприятия.

Человек, приходя в организацию, желая получить эту зарплату, которая его устраивает, должен выполнять корпоративные стандарты. А сбалансированная система заключается в следующем: если предприятию нужен сотрудник (врач УЗИ, травматолог) и этот сотрудник по ряду критериев это предприятие устраивает, то его руководитель выясняет, что он ждет от своей работы, и создает для него такие условия, чтобы его пожелания оправдались. Таким образом инициативы человека используются на сто процентов. Нужно создать такие условия, которые не мешали бы ему самореализовываться. В таком случае не надо контролировать, делает ли он то, что нужно. Он реализует свои задачи, и предприятие получает от него максимальный результат. И вот если эта система BSC внедрена, то управленческого персонала не нужно столько, не нужно контролеров, видеокамер, которые наблюдают, что человек делает на рабочем месте, выполняет ли он стандарты или нет. Стандарты создаются на основе потребностей человека, то есть должностные инструкции составляются индивидуально (АНО «Реалмед», Пермь).

О похожих проектах рассказывает и директор Коломенского музея.

Мы с людьми общаемся, предлагаем поучиться, оплачиваем учебу. В 2012 году получили специальный приз Европейского музейного форума. И одним из трех пунктов, за что нам этот приз был выдан, назван вклад в умения сотрудников. Это для нас очень важно, мы нацупали это направление, которое позволяет людям «гореть» на работе и приходить сюда с удовольствием, это творчество. Мы взяли в штат профессионального режиссера, сценариста, людей, которые работали в театре, для того, чтобы они с девочками занимались актерским мастерством, учили держать спину, улыбаться, разговаривать и так далее (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Фактически все перечисленные проекты взаимодействия с персоналом являются проявлением социального новаторства, поскольку они не просто воспроизводят патерналистские идеи советского време-

ни и не копируют буквально западные «гуманистические» стандарты управления персоналом, а встраивают и те и другие в свой особый контекст, обусловленный особенностями предметной деятельности и социума, среди которого существуют.

Выводы

1. Рассмотрение социального предпринимательства как инновационной деятельности позволило найти эмпирические индикаторы критериев, которые используются для идентификации этого вида предпринимательской деятельности. Предприятие не может считаться «социальным» лишь потому, что оно оказывает услуги в социальной сфере или обеспечивает рабочими местами представителей низкоресурсных групп. Эти критерии могут быть необходимыми, но их недостаточно, потому что предприниматель может получать хорошую прибыль на этом бизнесе и эксплуатировать инвалидов. Все включенные в выборку предприятия заявлены как социальные, поэтому руководители подчеркивают, что они предоставляют рабочие места социально незащищенным людям (молодым специалистам, студентам, инвалидам). Конечно, само по себе рабочее место для инвалида — уже благо. Но качество этого рабочего места (например, посильная интеллектуальная сложность работы) и отношение к работнику-инвалиду не как к «нагрузке», а как к ценному сотруднику, — это особая культурная концепция, которая встречается далеко не везде.

2. На наш взгляд, важными составляющими социального предпринимательства являются: 1) социальное новаторство и 2) социальные сети, сообщества, которые складываются вокруг социальных предприятий. Мы анализируем эти признаки не как ресурс, а как результат деятельности социальных предпринимателей. Это позволяет обогатить концепт «социальное предпринимательство», сделать его более прозрачным и тогда, когда это нужно для исследовательских целей, и для разработки обоснования закона о социальных предприятиях, и тогда, когда встает практическая задача: оценить «социальность» социального предприятия.

3. Исследование зафиксировало, что морфогенез социального предпринимательства идет двумя способами: 1) сначала собственная деятельность, затем идентификация ее как социальной благодаря заимствованию концепта; 2) сначала знакомство с правилами и образцами, а затем деятельность. Первый способ чреват ошибками,

убытками и потерей темпов развития. Второй демонстрируют более успешные предприниматели. Мало этого, именно вторые демонстрируют большую активность не только в освоении существующих правил и образцов деятельности, но и новаторский подход к этим правилам и образцам. Они чаще становятся инициаторами экономических, организационных, социальных новшеств. Это внутренние регламенты, новая логистика решения задач, новая мода или стиль жизни.

4. Освоение опыта коллег для социальных предпринимателей становится важным направлением работы. Здесь у социальных предпринимателей часто возникают проблемы, связанные с закрытостью, нежеланием коллег делиться наработками. Логистику решения задач, технологии производства, внутренние регламенты деятельности бывает подчас легче получить за границей, чем у отечественных предпринимателей, занятых аналогичной деятельностью. Поэтому актуальной задачей становится создание инфраструктурных проектов, консалтинг в сфере социального предпринимательства. Алгоритмы деятельности социальных предприятий могут стать и уже становятся товаром, но пока нет закона о социальном предпринимательстве, сохраняются большие области неопределенности. Закон может появиться тогда, когда будут найдены и согласованы основания для статуса «социальное предприятие» и модели, формы, которые может иметь этот вид деятельности.

5. Обследованные социальные предприятия находятся на разных стадиях развития. Общая тенденция для большинства — это подъем. Одни только планируют выйти на ожидаемые результаты, другие собираются расширяться — в любом случае с помощью решения текущих проблем, в расчете, прежде всего, на собственные силы и в надежде на улучшение условий деятельности со стороны в первую очередь местных властей. Большинство планируют развивать заданное направление деятельности. Немногие, самые успешные, ориентированы на диверсификацию, освоение новых направлений. Те, кто существует на грани рентабельности, подумывают о сокращении, а то и полном свертывании социальных программ, если не будет средств спонсоров или государственного финансирования.

6. Исследование позволило выделить феномен, который мы назвали «социально-культурный проект» предпринимателей. На наш взгляд, это ключевой момент в идентификации предприятия как социального. Мы предложили эмпирические признаки, типологию и описали формы существования социально-культурных проектов. Социально-куль-

турный проект в нашем случае — бизнес-стратегия, которая предполагает достижение заявленной социальной цели. Это, с одной стороны, развитие предприятия с опорой на человеческий творческий потенциал как главный ресурс развития и конкуренции. С другой — принятие некоторой миссии: создание новой ценностной и коммуникативной среды, тиражирование новых форм общежития, оказания социальных услуг. Наиболее успешные сейчас и имеющие лучшие перспективы развития — это социально-культурные проекты, ориентированные на диверсифицированные цели для всех слоев потребителей.

Источники

- Керлин Дж.А.* Социальные предприятия в США и Европе: понять различия и извлечь из них уроки // Международное сообщество исследований третьего сектора и Университет Джона Хопкинса, 2006. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nb-forum.ru/userfiles/file> (дата обращения: 18.04.2014).
- Ресурсы добровольческого движения. Аналитический доклад по результатам исследований фонда «Общественное мнение» 2012–2013 гг. М.: ФОМ, 2013. 106 с.
- Социальное предпринимательство в России и в мире. Практика и исследования / ред. А.А. Москвская. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2011. 283 с.
- Тажибай А., Дубина А.* Социальное предпринимательство: новые перспективы. Пособие по теории и практике социального предпринимательства. Бишкек, 2011. 38 с.
- Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2011. 432 с.
- Фонд «Наше будущее». О фонде. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nb-fund.ru/about-us/> (дата обращения: 18.04.2014).

Л.А. Кудринская

ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЙ ТРУД: МАСШТАБЫ, ПОТЕНЦИАЛ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Добровольческий труд (волонтерство) рассматривается в контексте социологии труда. Данный ракурс позволяет оценить масштабы, потенциал и факторы развития добровольческой деятельности в мире и в России. Использован подход, в котором рассматривается связь правительственного, коммерческого и добровольческого секторов современного общества. Приведены результаты российских и авторских социологических исследований по теме статьи.

Ключевые слова: добровольчество, волонтерство, труд, некоммерческий сектор, масштабы добровольческого труда, потенциал, факторы развития, социологические исследования.

Введение

Добровольчество (волонтерство) как социальный феномен изучается российской наукой сравнительно недавно — с 1990-х годов, тогда как на Западе этой теме посвящено довольно много работ. В последнее время и в России наблюдается всплеск научного интереса к данному феномену (Бусыгин, Попова 2014). Это связано с тем, что масштабы волонтерства с каждым годом становятся все заметнее. Наиболее ярким примером является многотысячное участие волонтеров в организации и проведении XXII Олимпийских игр в Сочи, которое вызвало со стороны россиян значительный интерес к волонтерской деятельности.

Масштабы волонтерства в мире

Межстрановые сравнительные исследования труда волонтеров с использованием экономических показателей начали проводиться с 90-х годов XX века. Наиболее известными в современной социологической и экономической науке являются исследования, проводимые американским институтом имени Дж. Хопкинса. Главная цель одного из проектов этого института под названием «Третий сектор в сравнительной перспективе» — отражение масштаба и источников дохода некоммерческого сектора в обследуемых 22 странах, а позднее в 36 странах (Монография института Дж. Хопкинса «Глобальное гражданское общество», 1999).

На Западе в исследованиях волонтерства используется трехсекторная модель общества: первый сектор — государственные, правительственные организации, второй сектор — коммерческие организации (сфера экономики) и третий сектор — некоммерческие неправительственные организации. По данным исследований института Дж. Хопкинса, общее число волонтеров в 36 странах мира в 1998 году равнялось 131,557 млн человек и масштабы добровольчества имели следующую структуру в разрезе 36 стран мира¹, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

Масштабы добровольческого труда по 36 странам мира

Страна	Объем работы волонтеров (млн долл. США)	Число волонтеров (тыс. чел.)	Процент взрослого населения
Аргентина	2693, 2	1913	8
Австралия	4484, 8	1832	13
Австрия	1380, 4	550	8
Бельгия	4197, 7	809	10
Бразилия	754, 1	6483	6
Колумбия	229,1	1149	5
Чешская Республика	196,4	381	5
Египет	22,1	233	1
Финляндия	2657,5	326	8
Франция	41 929,6	6536	14
Германия	48 433,0	7071	10
Венгрия	49,7	277	3
Индия	1355,9	16 490	4
Ирландия	715,6	293	11
Израиль	894,7	235	6
Италия	8290,7	2048	4
Япония	23 354,8	485	0,5
Кения	52,0	955	6
Мексика	219,6	30	0,1

¹ www.jhu.edu/cnp/country

Марокко	98,4	699	4
Нидерланды	16 991,6	1962	16
Норвегия	4255,8	1847	52
Пакистан	68,1	133	0,2
Перу	38,2	729	5
Филиппины	775,9	2833	6
Польша	150,8	3614	12
Румыния	155,0	325	2
Словакия	7,3	149	4
Южная Африка	960,5	2659	9
Южная Корея	2433,2	1204	3
Испания	7055,1	1681	5
Швеция	10 206,1	2009	28
Танзания	289,5	2092	11
Уганда	30,5	2606	23
Великобритания	21 976,2	14 357	30
США	109 012,6	44 564	22
ИТОГО	316 415,6	131 557	

Как видно из таблицы 1, в странах с переходной экономикой уровень добровольчества на тот период был значительно ниже, чем в развитых странах. Следует отметить, что данные по России отсутствуют — таких исследований у нас не проводилось.

Кроме того, в тех же межстрановых исследованиях труда волонтеров были выделены четыре ключевые переменные: расходы, занятость, количество добровольцев и доходы. Добровольчество здесь рассматривается как неоплачиваемая занятость. Такой подход реализован в практике рынка труда развитых стран (особенно в периоды спада производства), где существуют бюро по найму добровольцев, с которыми оформляются контракты, а волонтерам оплачивают в 90% случаев проезд и в 50% — питание на рабочем месте (Великобритания). Работа волонтером по контракту в США засчитывается в трудовой стаж, причем в этом случае волонтеры должны быть не моложе 18 лет. Вследствие межгосударственных различий в ставках заработной платы и других затратах занятость оказалась лучшей основой для сравнения масштаба некоммерческого сектора по всем странам, чем расходы.

Число работников НКО (некоммерческих организаций) было переведено с помощью государственных стандартов в эквивалент полной занятости (ЭПЗ) работников, так как многие некоммерческие работники заняты на неполную ставку. Также был использован эквивалент полной занятости добровольцев. Были собраны данные относительно количества добровольцев, работающих в некоммерческих организациях разных стран, посредством опроса населения. Этот подход позволил рассчитать стоимость труда добровольцев для использования главным образом в оценках дохода (через умножение числа ЭПЗ работников на среднюю заработную плату в отдельной отрасли). С использованием эквивалента полной занятости распределение рабочей силы организаций третьего сектора с выделением штатных сотрудников и волонтеров в разрезе развитых стран и стран с переходной и развивающейся экономикой выглядит следующим образом (см. рис. 1)².



SOURCE: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Рис. 1. Структура работников организаций гражданского общества

² www.jhu.edu/cnp/country

Существуют и другие данные о масштабах добровольческой деятельности, их достаточно много. Многие из источников были проанализированы нами еще в 2006 году (Кудринская 2006: 9–28).

Важные показатели деятельности третьего сектора в США представлены в статье А.А. Шлихтера «Некоммерческие организации и добровольческий труд в США» (Шлихтер 2000: 39–54). По этим данным, в деятельность неприбыльных организаций в той или иной степени вовлечено свыше 100 млн американцев, относящихся к различным социально-профессиональным и половозрастным категориям, в том числе свыше 8 млн оплачиваемых работников. Число некоммерческих организаций всех типов в США возросло с 309 тыс. в 1967 году до 1,1 млн в 1977 году и до более 1,5 млн в 1998 году (из них около 22 тыс. — общенациональные). В указанный сектор входят 70% больниц общего профиля, более 40% учреждений детского дошкольного воспитания, 50% колледжей и университетов, 60% агентств социального обслуживания, тысячи гражданских ассоциаций на федеральном и местном уровнях, 65% музеев, 95% библиотек и информационных центров. В данном секторе осуществляется 67% фундаментальных научных исследований. К нему также относятся тысячи крохотных столовых для бездомных, религиозные общины, да и просто добровольцы, оказывающие бесплатно или по низким расценкам юридические, воспитательные, консультативные, социальные и иные услуги; потребительские организации, миллионы активистов — защитников окружающей среды. Этот сектор развивается даже более активно, чем коммерческий сектор США. В 1996 году текущие расходы на услуги приблизительно 750 тыс. гражданских организаций США, которые обслуживают нуждающиеся категории граждан, составили около 433 млрд долл., что превосходит ВВП Австралии, Индии, Мексики, Нидерландов и всех других стран за пределами первой десятки крупнейших стран. С учетом труда работающих в этих организациях добровольцев совокупный объем названных расходов возрастет еще на 80–100 млрд долл.

Динамика безвозмездного добровольческого труда показывает его подверженность подъемам и спадам, хотя общая тенденция направлена вверх как с точки зрения совокупной стоимости труда добровольцев, выраженной показателем стоимости затраченного времени, так и с точки зрения доли вовлеченных в него людей. Например, стоимость их трудозатрат с 1987 по 1998 год выросла со 149 млрд долл. до 225 млрд долл. Наименьший за этот период процент вовлеченного в добровольческий труд взрослого населения пришелся

на 1987 год (45%); в 1991 году наметился подъем (51,5%), а затем, в 1995 году, снижение до 49%. Однако в 1998 году доля вовлеченных в добровольческий труд граждан достигла небывалого уровня в 56%.

Американский ежегодник «Statistical Abstract of US» за 1998 год, на который ссылается И. Городецкая, приводит данные об участии в добровольчестве в зависимости от нескольких демографических и социальных характеристик. Они получены в ходе опроса 1996 года и относятся к 1995 году. Основной вывод И. Городецкой: «Волонтерство — устоявшаяся, общепринятая норма, тем более обязательная, чем более образован, обеспечен и интегрирован в общество американец» (Городецкая 2001: 78–86).

Волкова С.И. пишет, что «согласно данным канцелярии премьер-министра Японии на 1993 год, чуть более 30% населения страны занималось волонтерской деятельностью, а около 60% хотели бы ею заняться, если бы представилась возможность. В том же году отдел молодежной политики Агентства управления и координации приводил следующие данные: 30% молодых людей Японии в возрасте от 13 до 25 лет имели опыт волонтерской деятельности, а подавляющее большинство (более 70%) считали, что такая деятельность обретет более весомое значение в будущем. Для удобства и повышения эффективности волонтерской деятельности в стране создана система центров волонтеров, в которую входят общенациональные, префектуральные и муниципальные центры. Они являются своего рода посредническими организациями, которые связывают людей друг с другом и предоставляют им возможность заняться волонтерской деятельностью. В 1995 году уже 18 министерствам было вменено в обязанность заниматься активизацией волонтерской деятельности. По данным японского Национального центра распространения добровольческой деятельности, более 10 миллионов японцев в той или иной форме приобщены к движению добровольчества» (Волкова). Данные по Японии разноречивы (особенно если сравнить с показателями табл. 1), тем не менее и в Японии волонтерство — тоже привычное для граждан дело.

Российские ученые А. Аузан, В. Тамбовцев (Аузан, Тамбовцев 2005: 28–49) указывают, ссылаясь на зарубежные источники, что, например, в США в 1992 году масштабы добровольческого сектора оценивались в 508,5 млрд долл., не включая стоимости труда волонтеров. С добавлением труда волонтеров этот сектор оценивался в 6,5% национального дохода США и охватывал около 10,6% всех занятых. В Великобритании объемы добровольческой деятельности выросли

с 7,9 млрд ф. ст. в 1980 году до 12,6 млрд ф. ст. в 1986 году. При этом авторы применяют термин «добровольческий сектор» как синоним третьего сектора, указывая тем самым на специфику этого сектора.

Однако данные института Дж. Хопкинса представляются наиболее полными, поскольку являются межстрановыми и используют одни и те же количественные индикаторы для измерения волонтерского труда. Поэтому для написания данной статьи нами был проведен поиск самых свежих результатов исследований института Дж. Хопкинса. Оказалось, что в 2012 году вышла новая монография «Состояние глобального гражданского общества и волонтерство (по данным справочника ООН по некоммерческим организациям)». Авторами выступили: Лестер М. Саламон, С. Войчич Соколовски, Меган А. Хеддок, Хелен С. Тайс (Саламон, Войчич-Соколовски, Хеддок, Тайс 2012: 1–40).

Приведем данные по 13 странам, в которых были проведены исследования. Как видим, данных по России здесь также нет (табл. 2).

Таблица 2

Рабочая сила организаций гражданского общества как часть экономически активного населения по странам с различным уровнем развития

Страна	Процент волонтеров от количества всех за- нятых в некоммерческом секторе	Процент работающих за вознаграждение, занятых в некоммерче- ском секторе
Израиль	1,6	11,2
Австралия	3,0	8,5
Бельгия	—	11,5
Новая Зеландия	6,2	4,4
США	2,5	7,7
Япония	3,2	6,8
Франция	3,2	5,8
Норвегия	4,8	3,5
Португалия	—	4,4
Бразилия	0,7	3,0
Киргизстан	0,2	2,7
Чешская Республика	0,5	1,9
Таиланд	—	0,9
Все страны (в среднем)	5,2	2,2

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что в развитых странах наблюдается больший масштаб волонтерской деятельности, чем

в странах с переходной экономикой. Кроме того, заметен общий рост доли рабочей силы в организациях гражданского сектора (сравнение данных рис. 1 и табл. 2): в 1998 году — 4,4%, в 2012 году — 7,4%. Конечно, следует принимать во внимание, что в 2012 году есть данные только по 13 странам, однако тенденция к росту масштабов как самого гражданского общества, так и волонтерства, на наш взгляд, проявляется вполне отчетливо.

Вместе с тем нужно помнить, что сугубо экономический подход к оценке добровольческого труда некорректен. Лестер М. Саламон замечает, что у приверженцев третьего сектора возникает сильное искушение представить в качестве панацеи всех социальных болезней «некоммерческий сектор» и возлагать все надежды только на него. Все же не следует ожидать от него больше, чем он может дать, хотя он и имеет большой потенциал.

Масштабы волонтерства в России

Особое место в ряду исследования добровольческой деятельности занимает социология, предлагающая широкий полипарадигмальный спектр подходов: социетальный, культурологический, социально-исторический, социально-экономический, социально-правовой, социально-управленческий, с позиций социальной работы, социально-психологический и т.д. Например, для экономической социологии характерно рассмотрение вопросов добровольчества и благотворительности, меценатства, социального предпринимательства. Для нашего подхода — социологии труда — характерно рассмотрение его организации, трудозатрат, мотивов добровольческого труда и т.п.

Общероссийские добровольческие действия нового несоветского формата массово проявляются в России с начала 1990-х гг. Они представляют ежегодные общественные и образовательные кампании и акции, являющиеся частью международной стратегии продвижения добровольчества в обществе и позитивного развития молодежи. Один из главных организаторов этого движения в тот период — Добровольческий центр «Созидание», возглавляемый Г. Бодренковой. Общероссийские добровольческие действия проводятся с целью содействия повышению гражданского созидательного потенциала и воплощению на практике механизмов эффективного партнерства между органами государственной власти, институтами гражданского общества и бизнес-организациями в совместном решении социальных проблем общества.

Результаты общероссийского опроса, проведенного Фондом «Общественное мнение» в июне 2001 года, показывают, что о существовании в России общественных организаций знают или что-то слышали 65% опрошенных. Членами общественных организаций себя считают только 5% россиян: из них 3% состоят в профессиональных союзах, 1% — в организациях, поддерживающих пенсионеров, инвалидов и ветеранов, и 1% — в других общественных организациях. На вопрос «Хотели бы Вы участвовать в работе какой-либо общественной организации?» большинство опрошенных россиян (73%) ответили отрицательно, 15% выразили такое желание и 11% затруднились с ответом³.

По данным неправительственных источников⁴, в России в добровольческой деятельности участвуют около 1,5–2% трудоспособного населения (для сравнения: в экономически развитых странах — в среднем около 15%). В то же время опросы ВЦИОМ (1999, 2003) выявляли, что более 40% российских граждан желали бы участвовать в общественно полезной деятельности на добровольных началах. Расчеты показывают, что создание условий, позволяющих вовлечь 10% российского населения в добровольческую деятельность, позволило бы ежегодно инвестировать в социальную сферу ресурсы, эквивалентные сумме до 3 млрд долларов США.

Отметим, что 1,5–2% трудоспособного населения в РФ на 1 января 2004 года составляло около 1,348–1,797 млн человек (по данным Росстата, трудоспособное население в РФ на 1 января 2004 года составило 89,896 млн человек).

Обращаем внимание, что разные авторы приводят различные и, очевидно, весьма приблизительные, ориентировочные цифры. По данным 2011 года И.В. Мерсияновой, добровольной деятельностью когда-либо занимались 33% россиян. В эту группу входят как волонтеры, которые сотрудничали с общественными организациями (НКО, НПО), так и те, кто занимался добровольчеством самостоятельно или в неформальной группе (Мерсиянова 2011).

Данные по количеству волонтеров, действующих в рамках зарегистрированных НКО, можно приблизительно рассчитать. Мы провели свои расчеты, выделяя при этом светское (нерелигиозное) и религиозное волонтерство. Известно, что во многих странах мира именно

³ Общественные организации в России // Поле мнений. Доминанты. 2001. 28 июня. (<http://www.fom.ru/survey/dominant/224/566/1880.html>)

⁴ www.worldvolunteerweb.org; www.Takingitglobal.ru; www.sozidanie.ru

религиозные организации заложили ценности соучастия и деятельные практики помощи ближним в трудных жизненных ситуациях. До сих пор они зачастую выполняют самые трудные виды помощи людям (хосписы, больницы, работа с наркоманами, воспитание сирот и т.д.). Светские НКО появились в XIX веке, а их расцвет начался в XX веке. По официальным данным Росстата, на 1 января 2013 года зарегистрировано 104 949 общественных объединений и 25 541 религиозных организаций⁵. Если предположить, что в среднем каждое общественное объединение привлекло от 10 до 20 добровольцев в год на различные общественные акции и проекты, то мы получим следующие цифры:

светское добровольчество:

$(10-20) \times 104\,949 = 1\,049\,490-2\,098\,980$ чел., т.е. от 1,05 млн до 2,1 млн чел.

религиозное добровольчество:

$(10-20) \times 25\,541 = 255\,410-510\,820$ чел., т.е. от 0,26 млн до 0,51 млн чел.

Общая цифра светского и религиозного добровольчества в РФ на 1 января 2013 года составит: от 1,31 млн до 2,52 млн человек. С учетом того, что на 1 января 2013 года экономически активное население в РФ составило 75,75 млн человек, мы получаем следующий масштаб добровольческой деятельности — от 1,7 до 3,3% экономически активного населения.

Применяя такой инструмент, как социологические опросы населения, можно получить данные о неформальном волонтерстве как в незарегистрированных социальных группах, движениях, так и в рамках НКО.

В этом контексте интересные данные были получены в еженедельном опросе «ФОМнибус» 18–19 мая 2013 года в 43 субъектах РФ (100 населенных пунктов, 1500 респондентов). Опрошенным был задан вопрос: «Среди Ваших знакомых есть люди, которые занимаются добровольчеством (волонтерством), или таких людей нет?» и были получены ответы:

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Среди Ваших знакомых есть люди, которые занимаются добровольчеством (волонтерством), или таких людей нет?», %

Есть	17
Нет	75
Затрудняюсь ответить	7

⁵ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state

Был задан также другой вопрос: «А Вам лично в последнее время приходилось или не приходилось работать в качестве волонтера (по собственному желанию и без вознаграждения) в составе какой-либо группы или организации? Если приходилось, то в каких направлениях добровольчества Вы участвовали?» (Карточка, любое число ответов)

Таблица 4

Распределение ответов, %

Не приходилось	89
Социально-бытовое (помощь на дому, по хозяйству, ремонт и т.п.)	4
Экологическое (уборка территорий, посадка деревьев и т.п.)	3
Педагогическое (вожатые, организация досуговой деятельности и т.п.)	2
Медицинское (службы милосердия, помощь больным, донорство, популяризация здорового образа жизни и т.п.)	2
Экстренные ситуации (пожаротушение, поисково-спасательные операции, ликвидация последствий терактов и катастроф)	1
Интеллектуальное (экскурсионная деятельность, оказание профессиональных услуг юриста, дизайнера, психолога, руководство некоммерческой организацией и т.п.)	1
Правовое (защита прав и интересов граждан, работа в общественных советах, участие в самоуправлении, в разработке и планировании политики в разных сферах)	0
Историко-археологическое (раскопки, реставрация памятников архитектуры, уход за воинскими захоронениями и т.п.)	0
Поддержание общественного порядка (народные дружины и т.п.)	0
Религиозное	0
Другое	1
Затрудняюсь ответить	2

Таким образом, по данным опроса, масштабы волонтерства (формального и неформального) составили от 11 до 17% от числа опрошенных. Следовательно, неформальное волонтерство значительно превосходит добровольную безвозмездную работу в зарегистрированных НКО.

Подводя итоги рассмотрения масштабов добровольчества в России и в мире, следует отметить, что перед учеными стоит актуальная задача разработки методик измерения различных аспектов этого явления. Есть положительные примеры в этой области. Статистический аспект явления может быть рассмотрен с позиций занятости. Напри-

мер, такой подход вслед за западными авторами развивает А.В. Трохина. Она отмечает, что регулярные обследования волонтерства проводят только статистические службы Австралии, Германии, Канады, Нидерландов, Норвегии, США и Швейцарии. В целом же экспертные обследования по волонтерству проводятся в мире нерегулярно и охватывают незначительную долю населения, в то время как есть реальная потребность в регулярной и надежной информации по данному типу занятости, что позволило бы проводить сравнения данных по странам и годам. В связи с этим в международном научном сообществе проходит обсуждение вопроса, в какие существующие обследования населения наиболее целесообразно включить блок, посвященный добровольчеству. А.В. Трохиной была предложена методология обследования данного явления в России, которая была апробирована в ходе проекта Федеральной службы государственной статистики «Развитие системы государственной статистики — 2» по проведению «пилотно-го» обследования волонтеров России (Трохина 2014).

Волонтерство: проблема информированности и самоидентификации

Рост масштабов такого явления, как волонтерство/добровольчество, указывает на наличие важных закономерностей развития общества, которые вызывают исследовательский интерес ученых. Одним из фокусов исследования добровольчества является информированность населения о самом феномене. В рамках того же социологического опроса «ФОМнибус» 18–19 мая 2013 года респондентам был задан вопрос: *«Людей, которые по собственному желанию и без вознаграждения в свободное от работы (учебы) время делают общественно-полезные дела либо помогают нуждающимся, мы будем называть добровольцами или волонтерами. Вы знаете, что-то слышали или ничего не знаете о деятельности добровольцев (волонтеров) в вашем городе (селе, поселке)?»* и получены ответы:

Таблица 5

Распределение ответов, %

Знаю	18
Что-то слышал(а)	29
Ничего не знаю	49
Затрудняюсь ответить	3

Как мы видим, только 18% респондентов достоверно знают, а более половины ничего не знают об этом явлении или затруднились с ответом, треть — что-то слышали.

По данным нашего исследования, которое было проведено в 2011 году в форме анкетного опроса (N=970) среди студентов ОмГТУ бакалавриата и специалитета технической направленности, получены следующие ответы на вопрос «Знаете ли Вы что такое волонтерство, добровольчество?»

Таблица 6

Распределение ответов, %

Не знаю	13,8
Слышал (а), но не участвовал	77,4
Да, сам(а) участвую в этом	7,8
Затрудняюсь ответить	1,0

Эти результаты мы объясняем тем, что студенты вузов более всего задействованы в волонтерской деятельности, и это очень оптимистично, поскольку в наших университетах учатся те, кто в будущем станет элитой общества, в том числе технической.

Другой фокус исследований касается самоидентификации участников волонтерского движения. По данным исследования И. Ивановой, Р. Илюмжановой, Е. Петренко (Иванова, Илюмжанова, Петренко 2013: 98), участники добровольческой деятельности несколько чаще предпочитают себя именовать «активистами». Такое самоназвание выбрали без малого треть (31%) респондентов. Для сравнения, за «добровольца» высказались 25%, за «волонтера» — 23%, за «общественника» — 16%. По мнению авторов соцопроса, такое распределение ответов свидетельствует, пожалуй, о том, что на массовом уровне социальные статусы и роли активистов пока еще не четко проявлены, размыты. Дискурс добровольчества, как и сам феномен, сейчас переживает стадию активного развития.

Потенциал волонтерского труда в России

Россия сегодня ориентируется на новые экономические и социальные стандарты жизни общества, что требует привлечения огромных ресурсов и трудовых усилий. Как верно отмечает Г.П. Бодренкова, су-

шествующая в России государственная социальная политика не учитывает, что потребность граждан — это не только получать услуги и помощь от государства, но и отдавать свое время, силы, талант и энергию на общественное благо. Старые подходы не позволяют задействовать огромный человеческий и социальный потенциал российского общества, его внутренние ресурсы. Необходимы нестандартные решения и новые подходы. Государственная поддержка развития добровольчества, добровольных гражданских инициатив в значительной степени является ответом на запросы времени, поэтому необходимо рассмотреть вопрос о создании условий для развития этих инициатив (Бодренкова).

В сборнике «Личность, экономика, гражданское общество» А. Н. Аринин пишет: «Международный опыт и история самой России неоспоримо свидетельствуют о том, что социально-экономическое и политическое развитие любого общества и государства не столько зависит от природных условий и других внешних условий, сколько от силы человеческого фактора, способности людей к самоорганизации и свободному производительному творчеству». В нынешних условиях кризиса цивилизации и перехода от эпохи индустриализма к эпохе информационного общества роль человеческого фактора возрастает. «Пора бы перейти... к привлечению самого гражданского общества к заботе об устойчивом развитии безопасности, к освобождению еще во многом потенциальной социальной энергии и превращению ее в энергию кинетическую», — резюмирует автор (Аринин 2000: 101–102).

Важной задачей в этом контексте является выявление того, что определяет потенциал российского добровольчества. Несомненно, потенциал добровольчества относится как к человеческому, так и к социальному потенциалу.

Человеческий потенциал связан с характеристиками человека. Потенциал человеческого развития — социальная категория и концепция, выражающая (в качественных и количественных показателях) состояние здоровья и уровень жизни, степень образованности и культуры населения той или иной страны или социальной группы, то есть совокупность социально значимых качеств, способностей, знаний, умений и навыков, сформированных на основе природных задатков людей и в результате социальных взаимодействий (Социологический словарь Андреев 2008: 351–352). В настоящее время существует специальный показатель ИРЧП — индекс развития человеческого потенциала, который используется для ежегодного межстранового сравнения.

Индекс развития человеческого потенциала — интегральный показатель уровня и качества экономического, социального, экологического развития страны, который содержит четыре парадигмы и измеряется тремя показателями.

К парадигмам развития человеческого потенциала относятся:

- 1) продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста;
- 2) равенство, понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей и пользовании благами;
- 3) устойчивость, позволяющая обеспечить доступ к возможностям цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям;
- 4) расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и их усилиями.

Индекс развития человеческого потенциала колеблется в пределах от нуля до единицы и рассчитывается по методике, предложенной экспертами ООН. В числе ведущих показателей, определяющих рассматриваемый индекс, выделяются три:

- 1) индекс ожидаемой продолжительности жизни — означает продолжительность предстоящей жизни при рождении и устанавливается в минимальном и максимальном значениях в интервале от 25 до 85 лет;
- 2) индекс уровня образования — на две трети производно от грамотности среди взрослого населения (от 0 до 100%) и на одну треть от совокупной доли учащихся среди молодежи в возрасте до 24 лет (тоже от 0 до 100%);
- 3) индекс уровня жизни — зависит от реального душевого ВВП (валового внутреннего продукта) и колеблется в пределах от 100 до 40 000 долл.

Взятые вместе, они отражают три главных качества: здоровую жизнь, знания, достойные человека условия жизнедеятельности. Конечно, методики расчетов индекса и его ценностные основания могут быть подвергнуты критике. В индексе развития человеческого потенциала, например, акцент сделан на возможностях, а не на целях развития человека. В нем не акцентированы субъективные составляющие человеческой жизни. Но отметим главное: индекс ИРЧП учитывает объективные условия развития и самореализации человека, следовательно, и его ограничения, доступные средства, ресурсы, возможные перспективы.

Человеческий потенциал и социальный потенциал тесно связаны и взаимно влияют друг на друга. Развивая один, мы увеличиваем другой.

Социальный потенциал — интегральное понятие, характеризующее возможности различных социальных субъектов (общество в целом, государство, отрасли хозяйства, регионы, коммерческие и некоммерческие организации, общности группы, личности) в решении перспективных задач социального развития. Потенциал формируется в ходе развития общества и включает в себя используемые и неиспользуемые источники, средства, силы, резервы, существующие в настоящий момент, и их предпосылки, которые могут появиться в будущем при создании определенных условий, достижении более высокого уровня и качества жизни, обеспечения социального благополучия населения (Осадчая 2003: 236).

Гражданский, или активистский, потенциал может быть выявлен социологическими методами. Ранее мы отмечали, что опросы ВЦИОМ (1999, 2003) выявляли, что более 40% российских граждан желали бы участвовать в общественно полезной деятельности на добровольных началах.

По результатам нашего исследования в ОмГТУ в 2011 году (N=970) были получены следующие ответы на вопрос *«Представьте, что в ОмГТУ организуется акция, в результате которой выиграют все, а ОмГТУ станет более чистым, красивым, удобным. Примите ли Вы участие в этой акции при условии, что будете трудиться добровольно и безвозмездно?»*

Таблица 7

Распределение ответов, %

Не пойду, пусть этим занимаются вузовские власти	21,8
Если мои друзья, знакомые пойдут, то и я пойду	24,8
Пойду, если идея акции мне понравится, даже если мои друзья не захотят	48,1
Пойду при условии (впишите)	3,4
Затрудняюсь ответить	1,8

По нашим данным, 72,9% опрошенных студентов типичного российского технического вуза будут участвовать в акции. Вновь играет роль уровень образования респондента как характеристика человеческого капитала.

В рамках того же социологического опроса «ФОМнибус» 18–19 мая 2013 года респондентам был задан вопрос: *«Скажите, пожалуйста, Вы допускаете или исключаете для себя возможность в будущем заниматься добровольной общественнополезной деятельностью? Если*

допускаете, то Вы скорее хотели бы действовать в одиночку или в составе какой-либо группы, организации?» Получены следующие ответы:

Таблица 9

Распределение ответов, %

Допускаю, скорее в одиночку	13
Допускаю, скорее в составе группы, организации	26
Исключаю	41
Затрудняюсь ответить	19

Около 40% опрошенных допускают для себя занятие добровольчеством, и большая часть из них скорее готовы работать в рамках группы или организации.

Мы получили очень важные результаты, которые показывают, что у добровольчества очень высокий незадействованный пока потенциал. Отметим два важных момента. Во-первых, развитие человеческого потенциала у студенчества выше, чем у других групп (уровень образования и здоровья), и это повлияло на результат опроса. Во-вторых, как любой труд, добровольчество должно быть организовано, это показывает наш опыт изучения этого явления. Следовательно, нам нужно учиться организации активистских инициатив, волонтерских акций. Нужен поиск и обучение (самообучение) субъектов активизма, которые становятся лидерами этого движения и притягивают к этому других.

Думается, что сегодня все мы заинтересованы в создании крепкого активного гражданского общества в России на основе развития потенциала добровольческого труда. Поэтому перед российским обществом стоит задача по осознанному созданию правовых, организационных, информационных, экономических, культурных условий для развития этой деятельности. Каковы же возможности в реализации этой задачи?

Современные российские факторы развития трудового потенциала добровольчества

Каковы же плюс-факторы, способствующие развитию третьего добровольческого сектора?

Самыми актуальными, востребованными, наболевшими, на наш взгляд, являются такие факторы:

- 1) развитие законодательной базы для деятельности третьего сектора;
- 2) доступ организаций третьего сектора к СМИ;
- 3) создание механизмов ресурсной поддержки этих организаций;
- 4) развитие государственной системы образования, способной осуществлять гражданскую социализацию новых поколений россиян;
- 5) формирование сообщества ученых и педагогов, лучших представителей элит первого, второго и третьего секторов, разделяющих единые ценности социального партнерства, нравственных ценностей, социальной ответственности.

Самым проблемным фактором развития добровольческого движения является современная российская законодательная база. Отсутствие соответствующих нормативных актов и, как следствие, невозможность стимулирования труда волонтеров препятствует во всех отношениях прогрессу этой деятельности в нашем обществе.

Перечислим основные законодательные положения, регулирующие некоммерческий сектор. В статье 30 действующей Конституции РФ (1993) записано, что каждый гражданин «имеет право на объединение», причем «свобода деятельности общественных объединений гарантируется». В 1994 году конституционные положения получили дальнейшее развитие в Гражданском кодексе. Кроме этого, до 1995 года на территории России действовал Закон СССР «Об общественных объединениях» (принятый в октябре 1990 г.), который впервые заменил разрешительный порядок возникновения общественных организаций в нашей стране на регистрационный и положил начало правовому регулированию некоммерческого сектора. В дальнейшем на его основе был разработан одноименный Закон РФ, который вступил в действие в мае 1995 года. Следует заметить, что Закон содержит ряд противоречивых положений, которые существенно затрудняют функционирование НКО без образования юридического лица и тем самым противоречат Конституции РФ.

Определенные противоречия существуют также между различными законами, регулирующими некоммерческий сектор. В настоящее время количество законов и подзаконных актов, содержащих нормы, регулирующие деятельность НКО, исчисляется уже сотнями, а сами нормы относятся к различным отраслям права. Они присутствуют в международных договорах и иных международных документах, имеющих силу на территории России. Основы деятельности некоммерческого сектора на территории России заложил Федеральный закон РФ «О некоммерческих организациях», вступивший в силу 12 января 1996 года.

Правовое регулирование благотворительной деятельности началось в 1995 году с принятия Федерального закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», который закрепил особенности создания и деятельности благотворительных организаций, цели благотворительной деятельности и возможные формы ее поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления. Для благотворительных организаций установлен более строгий, чем для других НКО, режим контроля над расходованием денежных средств и имущества. К сожалению, данный закон до сих пор по существу не работает, поскольку он слабо подкреплён другими законодательными актами.

Тем не менее, какая бы ни раздавалась критика в адрес действующего Федерального закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», именно он установил основы правового регулирования благотворительной деятельности, заложил первые стандарты современной российской благотворительности. В соответствии с этим законом разработаны и приняты соответствующие законы на региональном уровне. Таким образом, Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» стал базовым для юридических и физических лиц, занимающихся благотворительной деятельностью. В совокупности с другими законодательными актами он сыграл важную роль для развития российской благотворительности на начальном этапе ее становления.

Кроме перечисленных документов, отдельные виды некоммерческой деятельности регулируются Законами РФ «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26 сентября 1997 года, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года, «О поддержке молодежных и детских общественных объединений» от 28 июня 1995 года. Законодательством достаточно подробно определена деятельность некоммерческих организаций в сфере образования, науки и культуры.

Несмотря на обилие нормативных документов, затрагивающих вопросы функционирования некоммерческого сектора, правового определения требует еще множество существенных моментов. Одним из них, бесспорно, является вынужденная коммерческая деятельность НКО.

С целью урегулирования этого и ряда смежных вопросов в начале 2000 года на рассмотрение в Государственную Думу был внесен проект Федерального закона «О порядке введения основной и предпринимательской деятельности неправительственными некоммерческими

организациями», который пока не принят. Нигде также не определен статус добровольцев, работающих в НКО, поэтому им нельзя на законном основании оплатить командировочные расходы, их подпись неправомочна, они являются причиной множества конфликтов с внебюджетными фондами. В настоящее время законопроект еще дорабатывается, но уже сейчас не вызывает сомнения, что его принятие будет способствовать дальнейшему развитию правовой базы некоммерческого сектора.

В отличие от американского законодательства, закрепляющего предоставление добровольцам разнообразных скидок на продукцию организации, получение бесплатных образовательных и культурных услуг, российское законодательство этого не допускает (согласно статье 5 Закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» труд добровольца безвозмезден). В результате многие российские организации для привлечения волонтеров вынуждены отходить на практике от действующего законодательства, предоставляя им привилегии. Кроме того, на развитие отечественного волонтерства отрицательно влияет то, что эта деятельность не засчитывается в трудовой стаж. Благополучатель-организация не имеет права заключать трудовой договор с добровольцем, делать записи в трудовую книжку. Одним из выходов является заключение гражданско-правового договора между добровольцем и НКО, а именно «Договора о добровольческой деятельности».

Улучшить ситуацию могло бы внесение дополнений в Закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», прежде всего касающихся изменения формулировки о «безвозмездности труда волонтера», исключающей любое материальное и нематериальное поощрение, а также определения механизмов стимулирования добровольного труда и его контроля.

Итак, можно резюмировать, что действующая законодательная база российского добровольческого сектора требует существенного уточнения. Она значительно отстает от темпов развития самого сектора и в ряде случаев становится препятствием его дальнейшего становления. С одной стороны, это вполне объяснимо, так как первый на территории бывшего СССР закон, регулирующий деятельность общественных объединений, появился в 1990 году, то есть законодательное оформление некоммерческого сектора охватывается уже более чем двадцатилетним периодом. В последние годы законотворческая работа в этом направлении активизировалась.

Мы можем наблюдать это на примере обсуждения проекта Федерального закона «О добровольчестве (волонтерстве)»⁶. Разработчиками закона выступили эксперты Общественного совета Центрального федерального округа, Росвоенцентра и Российского государственного социального университета. Необходимость и своевременность закона «О добровольчестве» авторы объяснили недостаточным нормативно-правовым регулированием деятельности и назревшей необходимостью развести понятия «благотворитель» и «доброволец».

На наш взгляд, во многих формулировках закона достаточно явно прослеживается такая особенность понимания феномена добровольчества со стороны разработчиков как государственно-центричное мышление. Это проявляется в их желании стимулировать и урегулировать деятельность волонтеров. Так, например, один из авторов законопроекта, член комитета Совета Федерации по социальной политике Александр Борисов, в попытке убедить оппонентов сказал: «Я вижу волонтерство как отдельный вид деятельности и надеюсь, что виды волонтерской деятельности будут расширяться. Задача уполномоченного органа — иметь представление, как идут дела. Когда обсуждали проект, в голове мы держали название “Закон о стимулировании волонтерской деятельности”. Предполагалось, что волонтерством можно заниматься не только от организации, но и в порядке индивидуальной деятельности, и за это в будущем предусматриваются какие-то бонусы и прочее» (информация приведена по статье «Добро в законе»)⁷.

Такой государственно-центричный подход был сразу замечен добровольческим сообществом и воспринят как фактор риска для будущего развития волонтерства в России. В той же статье «Добро в законе» высказано в целом негативное отношение к проекту закона. Волонтеры заявляют: «Нам закон не нужен». Сенаторы, которые разрабатывали документ, возражают: «Так ведь для вас стараемся». Однако в той редакции, которая представлена общественности, проект выглядит как стремление усилить контроль за добровольцами и ограничить их возможности.

По задумке авторов, должен быть определен уполномоченный орган, «который будет разрабатывать государственную политику в области поддержки и стимулирования добровольческой (волонтерской)

⁶ Источник: <http://pda.pravmir.ru/proekt-federalnogo-zakona-o-dobrovolchestve-11-01-2013/>

⁷ Статья в «Московских новостях» «Добро в законе»: <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=113579>

деятельности». Пока речь не идет об отдельной структуре, полномочиями планируется наделить один из действующих исполнительных органов власти. Его и обяжут «оказывать содействие в реализации государственных добровольческих (волонтерских) программ и стимулировать на территории РФ добровольческую (волонтерскую) деятельность». Он же будет заниматься регистрацией добровольцев, выпуском личных книжек и ведением общероссийского реестра. Выглядит как учет, контроль и централизованное управление.

Закон определил, что «добровольцы — граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации». К сожалению, законодатель привязал добровольцев к благотворительности и благотворительным организациям. Но на практике формы добровольческой активности, круг работ и организаций, привлекающих добровольцев, намного шире.

Представители волонтерского движения, напротив, уверены, что существующей правовой базы достаточно для развития инициатив. В том или ином виде добровольческая деятельность описана в Гражданском и Налоговом кодексах, законах о некоммерческих организациях, общественных объединениях, благотворительности, добровольной пожарной охране и ряде других. Помимо этого, действует концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в России и концепция социально-экономического развития страны до 2020 года, где обозначено развитие институтов гражданского общества, включая поддержку благотворительности и волонтерства. По мнению противников нового закона, достаточно внести ряд изменений в существующие законы, а не создавать новый, по крайней мере в такой редакции (см. статью «Добро в законе»).

Мне бы хотелось привести еще несколько аргументов в сторону необходимости доработки проекта закона после ознакомления с его текстом. При этом следует отметить, что есть и положительные стороны в законопроекте. В целом там правильно сформулированы принципы волонтерства, прослеживается направленность к расширению волонтерства через его стимулирование. Однако явно виден и государственно-центричный подход с усилением роли государства в этой сфере.

В статье 3 «Основные принципы добровольческой (волонтерской) деятельности» (Глава 1 «Общие положения») сказано, что «Добровольческая (волонтерская) деятельность не подменяет деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления

по осуществлению их полномочий»⁸. Казалось бы правильный посыл, но на практике будет ли это означать невозможность вмешательства добровольцев в решение проблем, которые относятся к профессиональной сфере деятельности госструктур (если те не справляются)? Ведь мы наблюдаем зачастую иные жизненные реалии.

В статье 5 законопроекта «Основные формы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности» (Глава 1 «Общие положения») сказано, что добровольческая (волонтерская) деятельность может осуществляться в форме:

- 1) индивидуальной добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 2) добровольческой (волонтерской) деятельности в составе незарегистрированного объединения или группы;
- 3) добровольческой (волонтерской) деятельности через добровольческую (волонтерскую) организацию.

Однако нет определения, что понимается под добровольческой организацией, как она соотносится с теми общественными объединениями, которые уже прописаны в законодательстве России. Или это будут уже государственные организации? Как будет выглядеть индивидуальное волонтерство, возможно ли оно в принципе?

В главе 2 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности» вводится понятие уполномоченного органа (федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий поддержку и стимулирование добровольческой (волонтерской) деятельности в Российской Федерации), который наделяется самыми широкими полномочиями. К таким полномочиям в законе отнесли в том числе: регистрацию добровольцев (волонтеров), выпуск личных книжек добровольцев (волонтеров) и ведение общероссийского реестра добровольцев (волонтеров); организацию электронной упрощенной регистрации добровольцев (волонтеров); ведение реестра добровольческих (волонтерских) вакансий; организацию информационной сети добровольчества (волонтерства).

Действительно, такие полномочия уполномоченного органа направлены на контроль и регистрацию волонтеров, что усложнит, формализует их деятельность. Неизвестно, что это будет за орган, как он будет строить работу с волонтерским сообществом, но, зная ментальность и исторические особенности становления нашей государственности, можно ожидать усложнения реализации самой добровольче-

⁸ <http://pda.pravmir.ru/proekt-federalnogo-zakona-o-dobrovolchestve-11-01-2013>

ской деятельности. Главное, чтобы это в России не обернулось уходом волонтерства в тень, как это происходит с бизнесом. Желание посчитать число добровольцев не должно привести к тому, чтобы у потенциальных добровольцев отпало желание ими стать.

Стоит отметить еще один момент. Во время обсуждения проекта между волонтерской общественностью и разработчиками не произошло конструктивного взаимопонимания и взаимодействия, диалог складывается плохо (о чем говорит, например, обсуждение этого проекта в телеэфире на канале «Ц» в 2013 году). На наш взгляд, этот диалог в эфире — микромодель будущего взаимодействия госслужащих и добровольцев. Без предварительного, до принятия закона снятия всех непониманий, удаления точек напряжения судьба его может быть печальной для судеб волонтерства в России. Однако диалог нужно продолжать, поскольку в нем проявляются многие важные, нерешенные пока стороны взаимодействия власти и общества. Нужно искать взаимоприемлемые пути их решения.

Для эффективной благотворительной деятельности в форме добровольческого труда необходимо взаимодействие волонтера или посредника-организатора с благополучателями, что невозможно без средств массовой информации. Поэтому особое значение для развития третьего сектора, межсекторного партнерства между всеми тремя секторами имеет инфраструктура *средств информации как основа этого взаимодействия*. На практике это выглядит как информирование сообщества со стороны НКО о своей деятельности и доступ к такой информации будущих благополучателей и партнеров. Без деятельности переговорной площадки или публичной сферы гражданское общество сегодня просто невозможно. С учетом того, что гражданское общество в России пока не так развито, как хотелось бы россиянам, эта проблема выхода на широкие слои общественности для структур гражданского общества является одной из самых актуальных. Лишь через создание информационного поля субъекты гражданского общества могут начать самоорганизовываться, вырабатывать и реализовывать совместные действия, находить друг друга для совместного труда, транслировать культурные ценности, нормы и т.д.

Достаточно долго добровольческий сектор действовал в ситуации информационного вакуума. В период с 1990-х по 2000-е годы явно проявлялось отсутствие реального интереса большинства российских СМИ (и прежде всего наиболее массового и влиятельного из них — телевидения) к конкретной практике гражданского общества. Это было

связано с общим вектором эволюции средств массовой информации — их растущей коммерциализацией и ориентацией на развлечение и сенсационность в ущерб осмыслению происходящего, в том числе событий общественной жизни. Особенно это было характерно для телевидения.

В современный период мы наблюдаем улучшение ситуации благодаря сети Интернет, в результате чего благодарители и благополучатели стали достаточно быстро находить друг друга, сформировались и формируются новые общества взаимопомощи. По Интернету теперь можно на сайтах различных формальных организаций или неформальных социальных групп записаться в качестве добровольца на конкретную акцию. Кроме того, в 2013 году, во многом благодаря активности гражданского общества и политике государства, в России появилось наконец «Общественное телевидение», что, несомненно, является положительным фактором развития гражданской активности россиян.

К положительным моментам можно отнести деятельность сформированной с участием Президента Общественной палаты РФ, которая имеет большие возможности выхода на массовую аудиторию, чем рядовые НКО. Однако реальная практика выхода в социальное пространство для многих рядовых НКО, инициативных групп все же затруднена. Возможности использования глобальной информационной сети ограничены низким уровнем жизни большинства россиян, которым недоступен Интернет. Пока положение отчасти сглаживают ресурсные центры третьего сектора, существующие часто за счет небольших грантов. Однако в наиболее влиятельных российских СМИ тематика гражданского общества крайне узка и касается зачастую сбора средств для различных благотворительных фондов, прежде всего для больных детей.

В то же время мы должны отметить улучшение ситуации в области информационного фактора развития третьего сектора, но возможности его только начинают раскрываться перед гражданскими активистами.

Недостаточная активность российского добровольческого сектора в России непосредственно связана с его *скудным финансированием*. Основная причина отказа россиян от участия в общественной жизни в качестве «активистов» — это зачастую низкий финансовый потенциал. Людям бедным, что нередко связано с проблемами здоровья, низким уровнем образования, особенностями местного рынка труда, безработицей и пр., очень трудно проявлять социальную активность, даже если эта активность будет направлена на защиту их собственных

интересов. Число бедных в нашей стране снижается, однако составляет еще значительную долю населения — в 2012 году эта цифра была равна 11% (в 2009 году — 13%).

Достаточно известным фактом является следующий: в развитых странах средства на деятельность НКО в форме благотворительных взносов отчисляют, прежде всего, представители среднего класса (представители среднего и мелкого бизнеса, мелкие и средние служащие, государственные чиновники и т.п.). Крупный бизнес реже осуществляет такие отчисления. В России средний класс значительно меньше по масштабам, он еще формируется, поэтому и средняя величина взноса в благотворительность меньше, чем в экономически развитых странах. Основными благотворителями у нас в основной массе являются обычные граждане, имеющие стабильный заработок. Главная особенность наших доноров в наличии положительных социальных и эмоциональных характеристик — равнодушие к чужой беде, активная доброта, эмпатия и др.

После финансового кризиса 2008 года этот источник благотворительных поступлений от населения несколько обмелел. Однако в последние годы государство стало менять направленность своей политики в отношении НКО. Стало выделяться значительно больше государственных и муниципальных средств на развитие гражданских инициатив. Например, в Омском регионе на поддержку НКО в 2013 году было выделено 12 млн рублей, а в 2014 году — 25 млн рублей. Деньги выделяются на конкурсной основе в форме грантов на социально значимые проекты.

Следует отметить важный ресурс развития финансового благополучия третьего сектора — *налоговый режим* в современной России, который тормозит его развитие. Поскольку вся коммерческая деятельность некоммерческих организаций облагается налогами на прибыль, эквивалентным налогам с коммерческих организаций, основной проблемой действующей системы налогообложения НКО является сегодня отсутствие четкого разграничения между целевой некоммерческой деятельностью и предпринимательской деятельностью НКО. Это приводит как к опасности обложения «предпринимательскими» налогами некоммерческой деятельности и целевых поступлений, так и к вынужденному отказу НКО от выполнения любых договорных работ. Последнее служит одним из основных источников дохода НКО во многих экономически развитых странах и обеспечивает их финансовую стабильность, увеличивая потенциал НКО в решении социальных задач.

В России существующая налоговая система вынуждает многие честные организации балансировать на грани закона и в то же время не ставит барьеры на пути злоупотреблений со стороны нечистоплотных дельцов, так как отсутствует необходимая степень прозрачности финансовой отчетности НКО и адекватные возможности для государственного и общественного контроля.

В отличие от России, в большинстве развитых европейских стран государство предоставляет некоммерческим организациям благоприятный налоговый режим. При налогообложении там действует особый механизм, учитывающий их неприбыльный характер и социальную значимость. Виды налогов и их ставки определяются исходя из статуса НКО (благотворительные они или неблаготворительные), который определяется на основании уставных целей и характера основной деятельности. Нынешнее российское налоговое законодательство подобного системного подхода к налогообложению НКО не предусматривает, тормозя дальнейшее развитие сектора, сокращая возможные объемы денежных поступлений в социальную сферу и парализуя отечественную филантропию (О состоянии некоммерческого сектора в России... 1999: 5–47).

Исключение составляют лишь некоторые категории НКО (организации инвалидов, религиозные организации), деятельность которых освобождается от уплаты таких, например, налогов, как налог на прибыль. Именно этим фактом обусловлена организация движения 647 организаций — участников Общероссийской коалиции некоммерческих организаций «За справедливое налогообложение НКО».

Нужен, кроме сказанного, закон о льготах в отношении предприятий, фирм и физических лиц, которые оказывают спонсорскую помощь НКО. Во всем мире такая практика открывает огромные возможности как для активизации гражданского общества, так и для развития самого бизнеса. Особенно интересен опыт США, Франции, Японии, где благоприятный налоговый климат позволяет благотворительным фондам получить значительные средства для решения проблем охраны окружающей среды, здравоохранения и социального обслуживания.

Рассмотрим еще одну составляющую стимулирования волонтерской деятельности — *фандрейзинг*. Фандрейзингом обычно называются способы (приемы, инструменты) привлечения средств для некоммерческой деятельности. Таким образом, при успешном фандрейзинге могут быть решены финансовые вопросы НКО. Но фандрейзинг — это не только комплекс различных инструментов и процедур добывания

средств для некоммерческой организации. Это, прежде всего, наука об успешном убеждении других в том, что деятельность вашей организации заслуживает внимания (и поддержки). Для успешной деятельности по привлечению средств в независимый добровольческий сектор необходимы как обучение сотрудников НКО, так и привлечение к этой работе СМИ, а также оптимальное налоговое законодательство. Если учесть, что сегодня у российских НКО отсутствует постоянная финансовая поддержка (от гранта к гранту), в отличие от зарубежных организаций, бюджет которых пополняет также и национальное правительство, то ясно, что деятельность третьего сектора сегодня крайне нестабильна при ее высокой востребованности у граждан.

Роль образования, влияющего на гражданскую социализацию россиян, в росте потенциала добровольчества

Подготовка, формирование человека, готового полноценно трудиться и творить в современном российском обществе, выстраиваемом на принципах правового государства, рыночной экономики и гражданского общества, должна проходить на основе соответствующих стратегических принципов. Их осознание и реализация современной российской системой образования позволит создать такое общество с наименьшими потерями и избежать многих личностных трагедий из-за ощущения несоответствия, отчуждения личности от общества.

Рассмотрим социализацию индивида в контексте трехсекторной модели. Индивид выступает одновременно в трех ипостасях: 1) как член конкретного государства с определенными правами и обязанностями, то есть определенным статусом в государстве; 2) как субъект экономической жизни, частнопредпринимательского сектора (место в системе профессионально-должностных статусов); 3) как член гражданского общества (место в системе гражданских статусов, где критерием выступает социальная активность личности, гражданская позиция). Отсюда три типа социализации: государственная, экономическая, гражданская. Для каждого типа характерны свои специфические ценности, знания, умения, навыки, опыт. Экономическая социализация изучена достаточно глубоко — это профессионализация в процессе образования, экономическая адаптация и т.д. Государственная социализация представляет процесс приобретения индивидом необходимых качеств для выполнения конституционно-правовых ролей в конкретном государстве (примат государства над личностью).

Она включает политическую и в основном правовую социализацию. Гражданская же социализация представляет усвоение роли члена гражданского общества, независимо от государства реализующего собственную сущность, защищающего свои интересы (примат личности над государством).

Мы вслед за рядом российских ученых рассматриваем образование как труд (Табакаев 1996). Этот образовательный труд формирует индивида, создает его как личность во всех ипостасях. В труде же в дальнейшем раскрывается все богатство физического, интеллектуального и духовного потенциала индивида. По мнению Ю.В. Табакаева, в педагогическом процессе труд выступает как субъектно-субъектное взаимодействие: учащийся рассматривается как творящий себя субъект и выступает одним из субъектов процесса социализации, координатором труда обучаемых при этом является педагог.

Социализация в рамках института образования осуществляется, прежде всего, через труд самого индивида и связанные с ним процессы мышления, чувствования, действия. Роль социальных агентов социализации заключается в организации такого труда и привитии навыков самоорганизации. Обратим внимание на связь гражданской социализации и свободы человека. По мнению Э. Гидденса, «социализация не только когда нас вгоняют в шаблоны, приготовленные заранее обществом». Она также «источник той самой индивидуальности и свободы. В ходе социализации каждый обретает способность к самоотождествлению, к самостоятельному мышлению и свободе» (Гидденс 1999: 92).

В сходном ключе Э. Берджесс определяет: «Социализация индивида означает, что он сознательно приводит свои цели и устремления в гармонию с увеличением координированного благосостояния всех членов общества. Индивид будет признан активным агентом социальной реконструкции. Личность — центр инициативы и изобретения». Социализация, по Э. Берджессу, — центральный процесс в социальной эволюции. Фактор социализации, по его мнению, сегодня существенно подорвал значимость факторов географической среды и врожденных умственных способностей для социального прогресса и для развития личности (Берджесс 2003: 153—160).

С позиций системной парадигмы речь идет о процессе эволюционного формирования нового качественного элементного состава современного российского общества. Эти новые элементы социума формируются в процессе социализации, в том числе гражданской.

В этом контексте возрастает роль системы государственного образования, в том числе общего и высшего для формирования граждан новой формации, развития у них чувства гражданственности и социальной ответственности, гуманизма и альтруизма, без которых невозможно успешное и устойчивое развитие гражданского общества. Однако отвечающая вызовам времени эта роль образования в нашем обществе в полной мере не осознана. В статье И.А. Бутенко «Способствуют ли программы высшего образования становлению гражданского общества?» (Бутенко 2001: 108–119) рассмотрена обозначенная проблема и дан отрицательный ответ на поставленный автором вопрос.

И.А. Бутенко анализирует эволюцию советской системы образования в отношении к общественно-политическим ассоциациям, организациям гражданского общества и фактически ставит важную проблему переосмысления нашей истории, преодоления старых стереотипов, связанных с псевдодемократией той эпохи и навязыванием «добровольного» труда. Участие в жестко централизованных общественных организациях (профсоюз, природоохранные, спортивные объединения) предполагало обязательное, принудительное членство, которым неоднократно были охвачены все работающие и учащиеся в СССР. Регулярной была помощь студентов колхозам при уборке урожая, обязательным было участие в политинформациях, субботниках, митингах мира, первомайских демонстрациях. «Очевидно, — пишет автор, — что все эти формы социальной активности в силу принудительного характера оказывались фактически ее имитацией».

На рубеже 1980–1990-х годов ситуация стала меняться. С 1991 по 1996 год численность добровольных объединений снизилась. С отменой былой принудительности явным стало нежелание большинства студентов участвовать в какой-либо общественной работе вообще. Среди молодежи стала массовой социальной апатия. Многочисленные молодежные объединения, образовавшиеся во время общего подъема социальной активности на рубеже десятилетий, вскоре, как и другие НКО, трансформировались в коммерческие структуры либо распались. Автор констатирует, что самоорганизации в студенческой среде не происходит, любая социальная активность студентов организуется «сверху» администрацией вузов, факультетов, социальная активность студентов за последние 20 лет изменила свое содержание, из принудительной превратилась в добровольную, из всеобщей — в деятельность единиц.

Бутенко называет неудачной попытку поддержать становление и развитие гражданского общества «сверху» посредством навязывания

единого общеобразовательного стандарта: 1) стандарт ориентирует студентов на изучение истории, то есть ретроспективный анализ, а не знание российской и мировой современности; 2) его содержание мало связано с собственно развитием гражданского сознания, поскольку сугубо академично и никак не учитывает рост прагматизма студентов, все более жаждущих получить знания, готовые к применению «здесь и сейчас»; 3) научными знаниями об обществе студенты не обогащаются, этот пробел они восполняют за счет мистики и вульгарного социологизма.

Далее И.А. Бутенко делает вывод о том, что содержание учебных программ высшей школы РФ не только не стимулирует, но и препятствует возникновению у студентов желания изучать современность и не дает представления о возможности сознательного, осмысленного участия в деятельности институтов гражданского общества.

Мы солидарны с И.А. Бутенко. Действительно, образовательная стратегия развития истинной свободной гражданственности у нас пока не является государственной стратегией образования. Российская школа, в том числе высшая, отстает от процессов становления гражданского общества.

Задача по выработке гражданских стратегий образования сегодня очень актуальна, и решать ее необходимо совместными усилиями общества гуманитариев, педагогов, руководству и специалистов Министерства образования и науки РФ, членов Общественной палаты всех уровней. Для чего советский опыт организации процессов социализации молодежи в советской России через добровольный труд сегодня как никогда востребован для переосмысления, естественно на других теоретических и практических основаниях. В этом контексте стоит отметить положительный факт введения самоуправления студенчества на уровне вузов, развитие студенческих волонтерских отрядов, проведения общероссийских молодежных форумов и школ.

В итоге все же мы закончим на положительной ноте, поскольку, несомненно, за последний период мы наблюдаем положительные сдвиги в ряде направлений гражданской активности в форме добровольческой деятельности. Выросли масштабы волонтерства, появилось больше социологических исследований этого явления, потенциал добровольчества растет вместе с ростом благосостояния населения, научно-педагогические коллективы вузов ставят новые важные проблемы развития гражданского самосознания студенчества и предлагают их интересные решения.

Источники

- Андреев Э. М.* Социологический словарь / отв. ред. Г. В. Осипов. М.: Норма, 2008. С. 351–352.
- Аузан А., Тамбовцев В.* Экономическое значение гражданского общества // Вопросы экономики. 2005. № 5. С. 28–49.
- Берджесс Э.* Функция социализации в социальной эволюции // Социальные и гуманитарные науки. 2003. № 3. С. 153–160.
- Бодренкова Г. П.* Добровольчество в России: состояние, проблемы, перспективы // URL: www.sbornet.ru
- Бутенко И. А.* Способствуют ли программы высшего образования становлению гражданского общества? // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2001. № 4. С. 109–118.
- Бусыгин В. П., Попова Е. В.* Некоммерческие организации и волонтерство // Финансы и бизнес. 2014. № 2. С. 14–27.
- Волкова С. И.* Концепция и практика волонтерской деятельности в Японии // URL: www.ivr.org.uk
- Гидденс Э.* Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 92.
- Городецкая И.* Добровольческое движение в США // МЭиМО. 2001. № 1. С. 78–86.
- Иванова И. И., Илюмжанова Р. В., Петренко Е. С.* Гражданский климат и гражданское поведение — социокультурный контекст добровольческого движения в России // Социс. 2013. № 11. С. 98.
- Личность, экономика, гражданское общество. Серия научных трудов. Кн. II. М., 2000. С. 101–102.
- Мерсиянова И. В.* Проблемы эмпирических исследований добровольчества: материал доклада. 2011. URL: http://grans.hse.ru/sem_26_05_2011
- Кудринская Л. А.* Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006. 203 с.
- Осадчая Г. И.* Социологическая энциклопедия. В 2 т. Т. 2. М.: Мысль, 2003. С. 236.
- О состоянии некоммерческого сектора в России и его вкладе в социально-экономическое развитие страны / под ред. А. Р. Севортьяна; Центр развития демократии и прав человека. М., 1999.
- Общественные организации в России // Поле мнений. Доминанты. 2001. 28 июня. URL: <http://www.fom.ru/survey/dominant/224/566/1880.html>
- Трохина А. В.* Оценка трудового потенциала и экономических эффектов волонтерства dom-hors@mail.ru
- Шлихтер А. А.* Некоммерческие организации и добровольческий труд в США // Труд за рубежом. 2000. № 4. С. 57–69.
- Табакеев Ю. В.* Образование как труд. М.: Прометей, 1996.

Якимов В. Создание работающих механизмов социального взаимодействия — шанс для возрождения России // Профессионалы за сотрудничество. М., 2000. Вып. 4. С. 105–113.

www.worldvolunteerweb.org

www.Takingitglobal.ru

www.sozidanie.ru

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state

Добро в законе. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=113579>

<http://pda.pravmir.ru/proekt-federalnogo-zakona-o-dobrovolchestve-11-01-2013>

Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector. The Hopkins Center for Civil Society Studies. Baltimore, MD. 1999.

Lester M. Salamon, Sokolowski S. Wojciech, Haddok Megan A. and Tice Helen S.

The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest findings from the implementation of the UN Nonprofit Handbook. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2012.

www.jhu.edu/cnp/country

МЕТОДЫ РАЗРАБОТКИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

С.И. Бояркина, Е.А. Иванова, Б.Г. Тукумцев

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АСПИРАНТОВ В НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И УНИВЕРСИТЕТАХ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА¹

В статье рассматриваются проблемы последиplomного образования в современной России. Представлены данные, полученные в ходе проведения авторского исследования, посвященного изучению условий научной деятельности аспирантов в научных и образовательных организациях Санкт-Петербурга. В центре внимания оказывается проблема соответствия модели последиplomного образования санкт-петербургских научных организаций и университетов требованиям современной науки.

Ключевые слова: условия деятельности аспирантов, проблемы последиplomного образования, требования современной науки.

Реформирование отечественной науки, проводимое в последние годы, вызвало немало дискуссий. Обсуждаемые проблемы связаны не только с ситуацией неопределенности и реорганизации, которую переживают в настоящее время научные учреждения страны. Наряду с этим и независимо от этого деятельность научного сообщества испытывает негативное влияние ряда социальных факторов, и в частности, резкое изменение в последние два десятилетия демографического состава научных кадров. Существенно уменьшилась доля ученых молодого и среднего возраста. «Особенно быстрыми темпами

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, грант № 14–06–00414.

все последние годы сокращались группы исследователей в возрасте 30–39 и 40–49 лет, то есть относительно молодых ученых, которые уже приобрели профессиональную квалификацию и навыки самостоятельной творческой работы, а также продуктивно работающих научных сотрудников среднего возраста» (Гохберг, Китова, Кузнецова 2010). Данные Росстата свидетельствуют о том, что за последние несколько лет наблюдается прирост молодых исследователей — кандидатов наук, то есть происходит некоторое исправление ситуации. Наибольшее количество исследователей относится к возрастным группам от 30 до 39 лет (в 2013 г. — 18 920 чел., прирост за три года составил 3691 чел.) и от 40 до 49 лет (13 274 чел., прирост — 1117 чел.). Схожая ситуация в распределении докторов наук: в возрасте от 40 до 49 лет их численность увеличилась на 162 чел. (см. табл. 1).

Таблица 1

Численность исследователей по возрастным группам
по Российской Федерации, чел.

	2010		2011		2012		2013	
	из них		из них		из них		из них	
	док- тора наук	канди- даты наук	док- тора наук	канди- даты наук	док- тора наук	канди- даты наук	док- тора наук	канди- даты наук
В том числе в возрасте (полных лет):								
до 29 (включит.)	52	4354	28	4894	26	4584	28	4578
30–39	632	15 229	719	17 503	692	18 052	723	18 920
40–49	2394	12 157	2514	12 734	2444	12 640	2556	13 274
50–59	7211	18 805	7270	18 405	7115	17 831	7000	16 895
60–69	7743	16 001	7935	16 004	8337	16 464	8416	15 892
70 и старше	8757	11 779	9209	12 278	9170	11 975	8762	11 204

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#: 03.02.2015.

В последние годы наблюдается сокращение числа аспирантов (см. табл. 2). С 2010 до 2013 год их стало меньше на 16%, причем наи-

большие потери в возрастных группах до 26 лет, что может быть связано со снижением привлекательности аспирантуры для выпускников вузов.

Таблица 2

Распределение численности аспирантов по возрастным группам, чел.

	2010		2011		2012		2013	
	Всего	из них женщины	Всего	из них женщины	Всего	из них женщины	Всего	из них женщины
Всего по Российской Федерации	157 437	72 765	156 279	71 658	146 754	67 043	132 002	61 632
в том числе в возрасте, лет:								
до 22 (включит.)	19 006	7 686	16 557	6 644	13 563	5 484	10 277	4 224
23	29 863	11 573	27 438	10 529	23 772	9 223	19 992	7 919
24	29 842	11 807	31 374	12 368	28 275	11 041	24 197	9 628
25	21 971	9 611	22 826	9 652	22 653	9 591	19 968	8 688
26	13 512	6 582	13 638	6 587	14 193	6 641	13 448	6 366
27	8 904	4 861	9 002	4 849	8 897	4 714	8 854	4 747
28	6 045	3 519	6 481	3 702	6 239	3 529	5 945	3 299
29	4 373	2 591	4 802	2 806	5 089	2 920	4 646	2 621
30–34	10 752	6 657	11 112	6 753	11 211	6 516	11 637	6 735
35–39	6 131	3 798	6 176	3 715	6 172	3 569	6 223	3 549
40 и старше	7 038	4 080	6 873	4 053	6 690	3 815	6 815	3 856

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#: 03.02.2015).

Как свидетельствуют данные обследования ЦИСНМ, среди кадровых проблем российских научных организаций наиболее остро стоит проблема нехватки молодых специалистов. С ней сталкиваются 82% обследованных учреждений и предприятий (Андреева, Антропова и др. 2007).

На пути решения проблемы омоложения научных кадров возникает немало трудностей. В их основе лежит тот факт, что молодежь в настоящее время не стремится попасть в сферу науки, не мечтает заниматься исследованиями, получением нового знания. В научных изданиях приводятся различные объяснения подобной антиориентации. Делаются ссылки на причины экономического, социального и этического порядка. Все сделанные выводы сводятся к тому, что молодежь в слабой степени ориентирована на работу в науке. Лишь небольшая часть студентов намеревается заниматься после окончания учебы наукой. Более того, далеко не все аспиранты, заканчивающие свое пребывание в аспирантуре защитой диссертации, оказываются в научных учреждениях.

По результатам выполненного в 2006 году исследования, отечественные ученые А.В. Юревич и И.П. Цапенко делают вывод о необоснованности надежд на пополнение кадрового состава науки за счет молодежи: «Как свидетельствуют данные опросов, все меньше студентов и аспирантов ориентируются на научную карьеру: хотя 27% студентов ориентированы на обучение в аспирантуре, из них только 22% собираются заниматься наукой (6% от общего числа студентов) и только 14% — преподаванием (4% от числа студентов)» (Юревич, Цапенко 2010: 335).

И тем не менее в настоящее время в распоряжении организаторов науки и ее исследователей нет подробных, достаточно репрезентативных данных о реальной ситуации в сфере ценностных ориентаций молодежи, связанной с работой в науке. Это в значительной степени затрудняет создание условий для изменений сложившейся ситуации.

Отсутствуют данные системного анализа состояния подготовки аспирантов и проблем, снижающих ее качество. Между тем само качество подготовки вызывает у авторов ряда публикаций немало нареканий. Об этом свидетельствует, в частности, информация ВАК. Только в 2008 году ВАК отклонила 1200 представленных работ (Кирпичников 2010: 4). Проверки, выполняемые в последние годы этой авторитетной организацией, дали основания для большого числа претензий к культуре деятельности аспирантур, к организации консультационного и образовательного процесса. Там же говорится и о проблемах, связанных с социально-бытовыми условиями жизни аспирантов, информационным обеспечением, возможностями участия в исследованиях, проводимых опытными исследователями.

Последнее обстоятельство подводит к пониманию важности роли научного руководителя в подготовке молодого ученого. В то же время обращает на себя внимание то, что нынешний институт аспирантуры не располагает нормативными актами, направленными на формирование культуры сотрудничества и взаимодействия аспиранта и его руководителя. Изначально предполагается, что ученый, взявший на себя ответственность за подготовку будущего научного работника, сам определит стиль и методы общения со своим подопечным. Именно поэтому в институте аспирантуры не выработаны механизмы контроля за содержанием научно-учебной деятельности аспиранта и степенью участия в этой деятельности его руководителя. Не определена мера ответственности за успешность работы подопечного. Жестко контролируются лишь соблюдение сроков сдачи кандидатских экзаменов и выполненной диссертационной работы. Отсутствие четких правил взаимодействия аспиранта со своим «наставником» может сказываться и на качестве выполняемой диссертационной работы, и на формировании аспиранта как будущего исследователя.

Из публикаций Министерства образования и науки и некоторых других источников можно узнать, что в последние годы в стране сложилась практика, когда подготовка научных кадров поручается учебным заведениям, не обладающим необходимыми ресурсами. В докладе председателя ВАК академика М.П. Кирпичникова, сделанном на заседании Общественной палаты при Президенте РФ 4 августа 2010 года, говорилось о том, что аспирантуры под патронажем Рособнадзора открываются без ведома ВАК в вузах, где нет ни докторов, ни кандидатов наук. Ряд учреждений науки и образования ведут прием в аспирантуру по специальностям, которые не соответствуют их профилю. Научное руководство аспирантов поручается специалистам, которые имеют другую специальность и другое направление деятельности. Совершенно очевидно, что в данном случае такой руководитель не имеет необходимого опыта, который бы он мог передать соискателю ученой степени и на основании которого мог бы критически оценить его работу.

Поэтому неслучайно отечественные науковеды поднимают вопрос о необходимости упорядочения взаимодействия аспиранта со своим научным руководителем как важнейшем условии становления его профессионализма. Вот что пишет, например, в своей статье о значении преемственности в процессе формирования молодого ученого С.А. Кугель. По его мнению, в процессе работы аспиранта с научным

руководителем ему передается не только научное знание (информация), но и то, что особенно важно, — неявное, неформализованное знание в процессе свободного общения ученика и учителя, соучастие в акте творчества, непосредственная передача опыта (Кугель 1999). Разумеется, важно при этом не только желание учителя передать опыт, но и встречное желание ученика его получить.

Немалую роль в сложном процессе становления будущего ученого и, соответственно, в успешном прохождении им аспирантского срока обучения играют ценностные ориентации аспиранта. В статьях часто говорится о том, что эти ориентации, характеризующие отношение к учебе претендента на место в аспирантуре, не учитываются при его аттестации и зачислении. Между тем заметная часть аспирантов, сумевших «с грехом пополам» защитить свою диссертацию, не идут работать в научные учреждения или научно-исследовательские университеты. После трех-четырех лет никому не нужной деятельности и бесполезно затраченных материальных средств они уходят в бизнес, в банки, где их ученая степень позволяет хорошо представить себя. Все это свидетельствует о серьезном неблагополучии в системе подготовки кадров для науки, о ее неполном соответствии потребностям страны в модернизации научной, педагогической и социально-экономической деятельности.

В отечественных социологических и экономических журналах в последнее десятилетие практически отсутствуют результаты целенаправленных исследований, анализирующих проблемы современной деятельности аспирантуры в стране, проблемы подготовки молодых ученых в учебных и научных организациях.

Все сказанное подтверждает актуальность социологического анализа состояния современной аспирантуры как специфической среды, создающей предпосылки для успешной социализации в науке, воспроизводства научных кадров и поиска путей совершенствования сформированных нормативных систем.

Научная проблема, на решение которой направлен проект

Данные статистики свидетельствуют о том, что количество аспирантов в научных и учебных организациях страны с 1996 по 2013 год увеличилось в 2 раза — с 60 до 132 тыс. В то же время количество защит в 2013 году сократилось по сравнению с 2010 годом на 7% и составило 8979. Это означает, что ежегодно значительная часть аспирантов

не укладываются в сроки подготовки диссертации. Они либо уходят из аспирантуры, не защитив диссертацию, либо откладывают защиту на какой-то неопределенный срок (Кирпичников 2010: 4). По данным Росстата за 2010–2013 годы, обратно пропорциональная динамика наблюдается по всем наукам во всех типах организаций: при росте числа поступающих и принимаемых в аспирантуру снижается число защитивших кандидатскую диссертацию (см. табл. 3).

При этом, если обратиться к соотношению тех же показателей в НИИ, ситуация выглядит еще более неблагоприятной (см. табл. 4). Таким образом, основная масса аспирантов обучаются и защищают диссертации в вузах, общая численность ученых в стране не увеличивается, демографическая ситуация в научной среде продолжает ухудшаться, корпус ученых продолжает стареть (Юревич, Цапенко 2010: 28).

Социологи не располагают в настоящее время достаточно полными данными о характере взаимодействия аспирантов и их научных руководителей. Они не имеют в своем распоряжении данных об оценке самими аспирантами организации своих занятий в аспирантуре, об их перспективах, целях и проблемах. Отсутствует информация о том, как складывается материальное и бытовое обеспечение аспиранта, какое количество своего рабочего времени он вынужден отдавать заработкам на жизнь и как это сказывается на его учебе. Хорошо известно, что величина стипендии, которая выплачивается аспирантам в настоящее время, не соответствует прожиточному минимуму и предполагает поиск дополнительных источников дохода. Сейчас в Минобрнауке решается вопрос о возможности выплаты аспирантам зарплаты, как научным работникам, вместо стипендии. Но пока суд да дело, значительная часть аспирантов из «очников» практически превращаются в «заочников» — их работа над диссертацией начинает носить характер дополнительной, а не основной деятельности.

Таблица 3

Численность, прием и выпуск аспирантов по отраслям науки и типам организаций по Российской Федерации.

По всем типам организаций, чел.

	Численность аспирантов					Прием в аспирантуру					Выпуск из аспирантуры					Из выпуска с защитой диссертации					
	2010	2011	2012	2013	2010	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Всего	157 437	156 279	146 754	132 002	54 558	50 582	45 556	38 971	33 763	33 082	35 162	34 733	96 111	96 351	91 951	89 791					
в том числе по отраслям науки:																					
физико-математические химические биологические технические	8396	8388	7974	7361	3126	2809	2686	2328	1771	1910	2106	2069	437	476	472	481					
	3481	3480	3202	2963	1185	1099	973	919	878	806	935	919	306	283	259	315					
	7065	7044	6726	6334	2398	2305	2088	1969	1680	1750	1763	1740	439	469	442	458					
	38 694	40 448	39 230	35 343	14 500	14 505	12 977	10 096	7761	7547	8491	8738	1903	1963	1945	2129					
из них архитектура сельскохозяйственные	393	577	600	581	147	235	196	164	92	81	98	94	25	19	15	15					
из них ветеринария и зоотехния	5093	5171	4858	4545	1740	1723	1476	1416	1078	1074	1188	1212	296	385	386	443					
исторические и археология	2373	2450	2342	2177	815	783	708	695	478	504	551	590	185	202	218	249					
филологические философские искусствоведение культурология	4531	4559	4240	3856	1595	1412	1250	1180	1093	1003	1074	1072	341	319	263	233					
	6897	6640	6323	5763	2171	2002	1871	1653	1573	1509	1516	1556	552	522	515	491					
	3087	3035	2758	2452	1101	956	828	748	670	669	719	675	202	209	179	147					
	2235	2370	2134	1922	797	821	588	615	521	431	569	558	79	46	60	44					
	1157	1103	1021	920	366	348	329	287	223	248	266	242	56	84	81	64					

документальная информация	436	444	417	383	136	169	146	121	80	102	89	102	9	14	6	9
психологические	3985	3786	3515	3130	1343	1148	1087	897	770	735	854	718	215	214	193	128
экономические	27309	25939	22932	19159	9179	7820	6695	5674	5887	5507	5800	5479	1754	1676	1690	1490
педагогические	10298	9821	8959	7805	3385	2898	2682	2142	2179	2084	2202	2095	703	643	647	487
социологические	3134	2907	2595	2270	986	858	780	694	548	633	634	571	157	180	162	143
юридические	12078	11268	10220	9147	3914	3413	3009	2771	2554	2494	2309	2270	551	555	457	371
политология	2046	2082	2036	1894	796	687	669	625	466	497	456	458	127	146	101	118
медицинские	11448	11495	11634	11388	3771	3526	3484	3292	2798	2865	2671	2883	1225	1175	1009	1161
из них фармацевтические	416	415	433	445	141	134	144	138	103	107	90	101	34	42	33	52
науки о Земле	5754	6013	5699	5056	1987	2003	1835	1424	1159	1111	1422	1299	236	256	307	258
прочие науки	313	286	281	311	82	80	103	120	74	107	98	77	23	20	21	9

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#:03.02.2015.

Таблица 4

Численность, прием и выпуск аспирантов по отраслям науки и типам организаций по Российской Федерации.
 Научно-исследовательские организации, чел.

	Численность аспирантов					Прием в аспирантуру					Выпуск из аспирантуры					Из выпуска с защитой диссертации				
	2010	2011	2012	2013	2010	2010	2011	2012	2013	2010	2010	2011	2012	2013	2010	2010	2011	2012	2013	
Всего	16936	15865	14823	13593	5655	4784	4555	4166	4335	4028	4101	3943	729	693	655	674				
в том числе по отраслям науки:																				
физико-математические	1517	1530	1527	1411	551	516	527	433	393	376	454	443	67	50	56	69				
	904	905	823	779	318	293	254	237	286	214	259	253	95	60	63	68				
химические																				
биологические	1968	1804	1640	1527	621	534	473	488	522	556	498	483	82	88	76	79				
	3556	3402	3283	2976	1214	993	990	846	869	790	822	788	72	77	81	79				
технические																				
	51	51	47	39	17	17	17	10	9	13	13	4	1	2	-	-				
из них архитектура																				
сельскохозяйственные	926	784	657	554	268	207	177	146	298	265	228	196	38	46	37	39				
из них ветеринария и зоотехния	359	320	247	218	105	78	59	66	119	106	106	75	34	28	26	24				
исторические и археология																				
	536	541	486	460	212	168	128	157	143	121	133	135	7	14	8	9				
филологические	408	378	300	261	134	126	83	71	82	86	67	72	15	13	10	8				
философские	130	92	79	69	35	29	21	22	17	29	27	23	4	6	4	4				
искусствоведение	165	153	120	114	46	47	31	27	29	27	29	26	1	1	-	2				
культурология	64	57	35	25	16	16	13	6	23	22	7	10	-	-	-	-				

документальная информация	58	52	42	31	20	17	6	10	18	15	10	15	2	-	-	1
психологические	179	165	147	117	67	43	44	32	32	31	52	44	6	6	13	6
экономические	1401	1187	1047	888	507	327	317	279	336	266	307	277	58	35	39	48
педагогические	501	324	221	168	185	103	65	52	117	60	62	55	12	14	10	5
социологические	120	117	126	97	37	47	33	27	24	25	18	31	6	1	4	2
юридические	553	481	448	325	156	125	128	107	143	102	133	89	18	21	23	15
политология	165	149	150	145	57	48	63	44	46	51	35	37	3	8	4	-
медицинские	2399	2318	2295	2308	719	685	730	751	630	688	615	579	214	221	190	201
из них фармацевтические	19	16	16	24	4	9	6	9	9	6	6	4	2	1	1	1
науки о Земле	1287	1339	1303	1206	463	436	439	364	313	272	325	362	26	28	34	35
прочие науки	99	87	94	132	29	24	33	67	14	32	20	25	3	4	3	4

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#:03.02.2015.

Мы попытались выявить причины, препятствующие успешной деятельности такого социального института, как аспирантура, и сформировать рекомендации по изменению действующей организационной культуры этой жизненно важной научно-педагогической сферы. Мы исходим из понимания того, что необходимость формирования новой, современной культуры функционирования института аспирантуры представляет собой сложную научную и практическую задачу и полагаем, что проблема исследования может быть сформулирована с опорой на реляционный подход к исследованию сетевых моделей. Его особенность заключается в смещении акцентов с контекста на контент. То есть важными представляются не столько формы, модели и способы организации социальных структур, сколько типы отношений между ними и факторы, влияющие на их формирование (Мальцева 2014).

Научная деятельность сегодня связана с необходимостью участия в рыночных отношениях. Государственная политика, направленная в конечном счете на повсеместную материализацию результатов интеллектуальной деятельности с получением определенной выгоды, приводит к построению новых форм взаимодействия, отвечающих создаваемым условиям, а также формированию особых требований к участникам этих процессов.

Бруно Латур показывает всю сложность сетей, в которые включен ученый. Во-первых, сами ученые, их взгляды и представления, среди которых нужно уметь ориентироваться и выбрать свою стратегию. Во-вторых, это ограничение, которое накладывает система грантов. Нужно выбрать то направление, которое даст результат в ограниченные грантом сроки, и при этом создать задел для будущих исследований. «Неуверенность, люди за работой, решения, конкуренция, разногласия — вот что мы видим, переносясь от надежных, холодных, незыблемых черных ящиков в их недавнее прошлое. Две картины — черного ящика и неразрешенных разногласий — совершенно различны. Они столь же различны, как две стороны, веселая и суровая, двуликого Януса. “Научная кухня”, “наука в процессе создания” написано справа, “научный продукт”, “готовая наука”, — с другой стороны; таков двуликий Янус — первый персонаж, встречающий нас в начале нашего путешествия» (Латур 2013: 27).

Очевидно, что работа аспиранта связана с его компетенциями, как общекультурными, так и профессионально-специфическими, способствующими включению в профессиональную сеть, дающими возможность дальнейшего развития, увеличения плотности сети и пере-

хода в состояние «центра». Поэтому владение коммуникативными технологиями, способность к поиску и анализу информации являются одними из первых условий успешной работы. Библиотеки, журналы, классическая литература стали доступны как никогда прежде. Ученые получили возможности, о которых еще десять лет назад можно было только мечтать. Но именно эта свобода повлекла за собой и особую ответственность. Стало необходимым владение иностранными языками, в основном английским, поскольку, с одной стороны, европейские, американские авторитетные центры создают профессионально ориентированные информационные потоки, а с другой — российский ученый, подвигаемый общемировой практикой и внутригосударственной политикой, волей-неволей должен включаться в профессиональные сообщества. Это свойство сетей формировать определенные стандарты поведения описано в работе У. Пауэлла и Л. Смит-Дора: «Те, кто первыми усваивают новые практики, имеют больше шансов оказаться в месте пересечения множества сетей и получить доступ к различным источникам информации, что позволяет им скорее уловить новые идеи и критически оценить их достоинства. Вся эта информация, приносимая профессиональными, ресурсными и статусными сетями, определяет, какие типы поведения уместны, и устанавливает стандарты, которым стремятся соответствовать» (Пауэлл, Смит-Дор 2003: 61–105).

Уровень научной рефлексии и ее публичной презентации, задаваемый акторами профессиональной сети, предопределяет и другие требования, предъявляемые к деятельности отечественных ученых. Уже недостаточно выступать в роли реципиента, необходимо активное включение в международную деятельность, участие в проектных разработках, продвижение собственных идей, создание инновационных продуктов.

Создание собственного бренда, соответствующее общепринятым стандартам, его позиционирование и расширение, финансовое обеспечение проекта по созданию собственного имени в отечественном и международном научном сообществе является одной из задач современного ученого, и освоение практических навыков научного менеджмента формирует определенные требования к личности аспиранта, к организационной среде научного учреждения, инфраструктуре науки в целом.

Именно поэтому изучение аспирантуры может происходить с позиций анализа аспиранта как участника сети, аспирантуры как некоего нормативного (но неоднородного) образования и науки как инфраструктуры научной деятельности в целом.

Напомним, что целью нашего исследовательского проекта является получение методологически обоснованной информации о реальном положении дел с обучением аспирантов в научных учреждениях и высших учебных заведениях, о культурных нормах и правилах, которые препятствуют формированию нового поколения российских ученых, призванных создавать будущее отечественной науки.

Задачи исследования

На полевом этапе исследования предполагается решить следующие основные задачи.

Задача 1. Определить состояние культуры научно-познавательной деятельности аспирантов в ряде научных и учебных организаций Санкт-Петербурга.

Для ее решения предполагается получить и проанализировать информацию по следующим направлениям:

1. В какой степени аспиранты подготовлены в процессе предшествующего образования к занятиям научной деятельностью, к соответствующему их новому статусу повышению уровня своих знаний:

- выяснить, насколько успешно продвигается работа над диссертационной темой и каковы перспективы подготовки ее к защите на диссертационном совете; есть ли уверенность завершить работу в установленный срок;
- в какой степени аспирант владеет иностранными языками и каким образом он знакомится с зарубежными научными изданиями и монографиями;
- какую часть своего рабочего времени в неделю ему удастся работать с литературными источниками (включая Интернет);
- имеет ли он необходимые навыки использования компьютера для получения интересующей его информации и для обработки исследовательских данных;
- имеет ли аспирант публикации (в каких изданиях) или изобретения; они выполнены им самостоятельно или в соавторстве научным руководителем;
- принимал ли он участие в конференциях, симпозиумах;
- пришлось ли ему побывать в зарубежных научных центрах;

- знаком ли он с научными работниками (очно или по переписке), которые заняты работой над проблемами, близкими к его теме исследования;
- как оценивает сам аспирант уровень своей подготовленности к работе в науке на момент поступления в аспирантуру; как оценивает степень достаточности тех знаний, которые он получил, закончив курс высшего учебного заведения.

2. Как оценивают аспиранты условия, которые созданы им научным или учебным учреждением, где они состоят в аспирантуре для выполнения диссертационных работ. В какой степени они удовлетворены ими и не намерены ли они покинуть место учебы:

- устраивают ли аспирантов те условия информационного обеспечения, которые созданы для них в научном или учебном учреждении, где они проходят обучение: возможность пользования Интернетом, включая платные сайты по специальности, получение информации о научных мероприятиях в той области знаний, к которой относится тема диссертационной работы, возможность посещения этих мероприятий или им приходится решать эти проблемы самим;
- имеют ли аспиранты возможность участвовать в исследованиях, выполняемых научными сотрудниками научно-исследовательского института; какие функции они выполняют в таких исследованиях — технические или поисковые;
- определить, участвуют ли аспиранты в исследованиях, поддерживаемых научными фондами по грантам, по заказам сторонних организаций и в какой степени эти исследования связаны с темой их разработок; что больше всего привлекает их в таком участии — возможность приобретения исследовательского опыта или возможность улучшить свое материальное положение;
- предоставляет ли научное или учебное учреждение, где учится аспирант, возможность посетить научные конференции и иные мероприятия, проводимые в других городах страны и за рубежом.

3. Каково мнение аспирантов о роли научных руководителей в их работе над своими диссертационными исследованиями:

- известно ли аспирантам, каков вклад их научного руководителя в науку и к какой области научных знаний относятся его работы;

- он теоретик или специалист в области прикладных исследований; читали ли аспиранты труды своего научного руководителя;
- если аспиранты знаком с трудами своего научного руководителя, то, по их мнению, насколько темы этих работ близки к их диссертационной теме;
 - привлекает ли научный руководитель аспиранта к совместному выполнению исследовательских работ;
 - как часто аспиранту удается встречаться со своим научным руководителем, по чьей инициативе состоятся эти встречи и каково содержание этих встреч;
 - как оценивает аспирант помощь научного руководителя в выполнении им работы над диссертацией; всегда ли научный руководитель своевременно оказывает такую помощь или с этим бывают проблемы;
 - считает ли аспирант, что ему повезло с научным руководителем, что он многому научился в области выполняемой им работы именно благодаря своему руководителю.

4. Как оценивают современное состояние научно-познавательной деятельности аспирантов научные работники и преподаватели, работающие в различных научно-исследовательских и учебных учреждениях (интервью с учеными).

Задача 2. Определить цели-ценности аспирантов в осуществлении научно-познавательной деятельности в научных и учебных учреждениях Санкт-Петербурга.

Решение этой задачи предполагает получение и анализ информации по следующим направлениям:

1. Выяснить, на какой вид деятельности аспирант ориентирован после защиты своей диссертации и знает ли он, где будет работать:

- когда он принял решение о том, чтобы заниматься в дальнейшем научной деятельностью — в школе, в процессе учебы в вузе или уже после его окончания;
- было ли связано поступление в аспирантуру с нежеланием служить в армии;
- изменилось ли за время его занятий в аспирантуре его отношение к научной деятельности, и если изменилось, то в какую сторону;

- намерен ли он после окончания аспирантуры посвятить себя занятиям научной и исследовательской деятельностью или хочет перейти в сферу практической деятельности, не связанной с его научной квалификацией;
- если он решил заниматься научной или педагогической деятельностью, то определил ли для себя, где конкретно он хотел бы работать.

2. Выяснить, какое значение придает аспирант качеству своей диссертационной работы:

Какие требования предъявляет аспирант к качеству (к содержанию, к актуальности, к новизне) своей диссертационной работы, в какой степени он надеется сделать ее вполне профессиональной исследовательской работой, заслуживающей одобрения среди специалистов (как он определяет свою позицию с точки зрения научной этики).

Задача 3. Определить социально-бытовые и материальные условия научно-познавательной деятельности аспирантов.

Необходимо выяснить состояние материальных и бытовых условий жизни аспирантов, а именно:

- каково материальное и бытовое положение аспиранта;
- в какой степени они ограничены в возможности посвящать все свое время работе над темой диссертационного исследования;
- каковы жилищные условия аспирантов.

Новизна исследовательского проекта определяется тем, что нами предпринята попытка не только выяснить состояние условий, в которых работает аспирант, его ориентацию на дальнейшую деятельность и помехи, мешающие ему работать. Проект ориентирован на получение оценки соответствия действующей модели организации научно-познавательной деятельности аспиранта в российских научных и учебно-педагогических учреждениях потребностям современной науки.

Известно, что основная предпосылка для выбора принципиального плана исследования — состояние наших знаний к моменту сбора эмпирических данных и отсюда — возможность для разработки гипотез (Ядов 1998: 104). Поскольку об объекте исследования мы пока что имеем достаточно слабое представление и не можем пока выдвинуть никаких гипотез, нами принято решение использовать в исследовании разведывательную стратегию. Тем не менее, исследуя некоторые известные ситуации, предполагается использование не только

стандартизированных методов получения первичной социальной информации, но и неформализованных интервью.

Пилотный характер исследования позволяет не предъявлять строгих требований к выборке. Отбор и опрос респондентов будет осуществляться до тех пор «пока не обнаружится, что получена информация, достаточно разнообразная для формулировки гипотез. Следовательно, состав и объем выборки заранее не фиксируются, а устанавливаются опытным путем по мере развития исследования» (Ядов 1998: 112).

Результаты первого этапа пилотного исследования

Полевая часть исследования осуществляется в научных учреждениях и университетах, расположенных на территории Санкт-Петербурга.

Санкт-Петербург представляет собой второй по масштабам центр российской науки и высшего образования. Здесь сконцентрировано только по ведомству РАН 27 аспирантур, в которых проходят подготовку по основному финансированию 425 человек — молодых ученых. Наряду с этим в этом же ведомстве действует и договорная программа, по которой занимаются 33 человека.

Летом 2014 года нами было проведено пилотное исследование, в ходе которого были разосланы анкеты в 21 академический институт Российской академии наук и получены 104 анкеты от аспирантов, обучающихся по 13 специальностям технического, естественно-научного и гуманитарного профилей. Из общего числа были исключены 4 недобросовестно заполненные анкеты, в результате последующий анализ проводился на материалах 100 анкет.

Возрастное распределение респондентов оказалось следующим: средний возраст опрошенных — 25,5 лет (при минимальном возрасте — 21 год и максимальном — 43 года). Гендерное распределение: 56,0% — женщины, 44,0% — мужчины.

Состав опрошенных: 34% — аспиранты первого года обучения, 29,0% — второго, 31,0% — третьего и 6,0% — четвертого года обучения (соискатели или те, у кого срок пребывания в аспирантуре изменился по семейным обстоятельствам, например академический отпуск).

По очной форме обучаются 74% респондентов, по заочной — 23,0%, соискательство оформлено у 2,0% опрошенных.

Двумерное распределение этих переменных выглядит следующим образом (см. табл. 5). (Один опрошенный не указал либо форму обучения, либо год обучения, поэтому общее число ответов — 99.)

Таблица 5

Распределение опрошенных по годам и формам обучения в аспирантуре, чел.

Год обучения	Форма обучения		соискательство	Итого
	очная	заочная		
Первый	28	6	—	34
Второй	24	5	—	29
Третий	21	8	1	30
Четвертый	1	4	1	6
Итого	74	23	2	99

Как видим, большинство опрошенных — аспиранты очной формы обучения, что немаловажно, поскольку именно очная форма предполагает «погружение» в специфическую научную культуру, среду, способную оказывать влияние на дальнейшее формирование научных кадров.

В первую очередь нам было важно понять, каков «типичный» портрет аспиранта РАН, его исходные ресурсы и предпосылки к осуществлению научной деятельности — и интеллектуальные, и нормативные, и материальные.

Первое, на чем хотелось бы остановиться, — это тип школы, которую заканчивали наши респонденты. Полагая, что гимназии и специализированные школы обладают большими образовательными возможностями, с одной стороны, и большим спектром фильтров, применяемых в отношении учащихся, — с другой, мы включили в анкеты соответствующий вопрос. Выяснилось, что 48% аспирантов закончили «обычные» общеобразовательные школы. В других учебных заведениях училось примерно такое же количество опрошенных: гимназии (27,0%), специализированные школы (16,0%) и средние специальные учреждения (7,0%).

Распределение целей, указанных в качестве причин поступления в аспирантуру, оказалось следующим (в порядке убывания):

1. «Участие в приращении научного знания» — 58,0%.
2. «Получить звание как залог личной карьеры в бизнесе, управлении» — 35,0%.
3. «Получить звание, чтобы получить возможность работать в НИИ» — 18,0%.
4. «Получить звание, чтобы получить возможность преподавать в университете» — 12,0%.

5. «Получить звание, чтобы получить возможность трудоустройства в научные центры профильных предприятий города» — 12,0%.

Часть аспирантов (10,0%) поступили «просто так, для себя» и 2,0% признались, что аспирантура для них — возможность избежать призыва в армию.

Построение таблиц сопряженности не позволило выявить каких-либо различий в целевых установках респондентов с различным образованием. То есть и для тех, кто получил полное среднее образование в общеобразовательной школе, и для тех, кто закончил гимназии, специализированные школы, лицеи и ПТУ мотивы поступления в аспирантуру одинаковые.

Мы предположили, что, возможно, они могут быть обусловлены влиянием родителей и поэтому проанализировали группы аспирантов, разбив их по критерию имеющегося у родителей образования (некоторые респонденты не указали образования родителей, поэтому сумма абсолютных значений в подвыборках менее 100) (см. табл. 6). Однако во всех трех группах наиболее популярными оказались одни и те же мотивы с небольшой разницей в распределении значения показателя.

Таблица 6

Мотивы поступления в аспирантуру, %

Мотивы поступления	Родители со средним образованием n = 17	Родители с высшим образованием n = 65	Родители с ученой степенью n = 15
Чтобы участвовать в приращении научного знания	52,9	58,5	66,7
Чтобы получить возможности работы в НИИ	11,8	21,5	13,3
Чтобы получить возможность преподавать в университете	17,6	10,8	13,3
Чтобы получить возможность трудоустройства в научных центрах профильных предприятий города	17,6	13,8	—
Чтобы получить звание как залог личной карьеры в бизнесе, управлении	41,2	33,8	40,0

Чтобы избежать призыва в армию	—	1,5	6,7
Без цели, для себя	—	9,2	13,3

Несмотря на то что мотивы поступления в аспирантуру с образованием родителей практически не связаны, эти данные представляют определенный интерес, поскольку позволяют понять и проследить наличие или отсутствие семейной традиции передачи типа образовательной и трудовой стратегии.

Оказалось, что, если проследить частоту распределения уровня образования в семье (учитывая, что образование родителей может различаться), у 80% аспирантов по крайней мере один из родителей имеет высшее образование (65,0%) либо ученую степень (15,0%), у 17,0% — среднее специальное или неоконченное высшее образование.

То есть имеется основание утверждать, что уровень образования родителей в целом влияет на выбор образовательной стратегии. Это же подтверждает анализ распределения ценностных ориентаций внутри групп с разным уровнем образования родителей (предполагался множественный выбор, поэтому сумма значений превышает 100%) (см. табл. 7).

Таблица 7

Ценностные представления о научной деятельности, %

Ценность научной деятельности	Родители со средним образованием	Родители с высшим образованием	Родители с ученой степенью
Перспектива достигнуть высокого общественного положения	41,2	18,5	13,3
Работать в хороших условиях и чтобы работа была не утомительной	17,6	27,7	40,0
Возможность получения высокого заработка, обеспечивающего хорошие материальные условия	58,8	38,5	6,7

Возможность проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои интеллектуальные и творческие способности	76,5	80,0	66,7
Возможность сохранять достаточно энергии и времени для разнообразного досуга, увлечений, общения с друзьями и близкими	23,5	26,2	13,3
Возможность работать при наличии проблем со здоровьем	—	3,1	6,7
Возможность оправдать надежды моих близких, стать их гордостью	3,0	4,6	40,0

Во всех трех группах на первом месте оказалась такая ценность, как возможность проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои интеллектуальные и творческие способности.

Как видно из таблицы 7, в первой группе (условно назовем их «карьеристы») на втором месте стоит возможность получения высокого заработка, на третьем — перспектива достигнуть высокого общественного положения.

Во второй группе (условно — «прагматики») на втором месте — возможность получения высокого заработка и на третьем — возможность работать в хороших условиях.

В третьей группе (условно — «мечтатели») на первом месте находится ценность творческой инициативы, на втором и третьем — работа в хороших условиях и возможность оправдать надежды близких. Причем различия между этими тремя ценностями не настолько выражены, как в двух других группах.

Интересно, что во всех трех группах в числе приоритетных оказывается ценность творческой самореализации, но при этом в группе «мечтателей» — возможности получения высокого заработка и перспективы получения высокого общественного положения совсем не входят в число приоритетных, а в группе «прагматиков» за рамками интересов оказывается возможность достигнуть высокого общественного положения. И, наоборот: в первых двух группах совершенно не значимой оказывается оценка близких, отсутствует ориентация

на семью, а в группе «мечтателей» она оказывается такой же значимой, как условия работы, при отсутствии интереса к общественному положению и уровню заработка.

Факторный анализ качеств, необходимых для успешной научной деятельности, дал следующие результаты.

К наиболее значимым качествам относятся: трудолюбие (вклад в компоненту — 0,780), инициативность, гибкость ума (вклад — 0,750), быстрая обучаемость (0,742), дисциплинированность (0,739), ответственность (0,726), исполнительность (0,720).

К качествам средней значимости отнесены такие, как: уровень общей культуры (0,698), коммуникабельность (0,684), стремление к самосовершенствованию (0,671), стрессоустойчивость (0,622).

Наименее значимыми оказались: пунктуальность (0,594), хорошее здоровье (0,592) и умение работать в команде (0,547).

В целом на основании представлений о требуемых качествах и возможностях, обретаемых в науке, можно заключить, что научная работа представляется аспирантам трудом преимущественно индивидуальным, творческим, хорошо оплачиваемым, наделяющим научного работника высоким социальным статусом «ученого», свободным от формальных норм, а потому допускающим свободный режим работы, не требующим приложения физических усилий. Реальная ситуация, с которой аспиранты сталкиваются после получения искомой степени, не совпадает со сформированными ожиданиями. Поэтому, в частности, возникает проблема оттока квалифицированных кадров.

К дефициту молодых ученых приводят и хозяйственно-бытовые проблемы. Так, мы выяснили, что в собственной квартире проживает более половины опрошенных (56,0%); в съемном жилье — 19,0%. Очевидно, что это наиболее проблемная категория, поскольку плата за аренду жилья (по сведениям городской справочной по недвижимости) обычно составляет не менее 10 тыс. рублей. Это более чем в два раза превышает размер стипендии, получаемой аспирантами очной формы обучения, что приводит последних к необходимости совмещения обучения и трудовой деятельности. Живут в общежитии 13,0%, некоторые живут в комнатах в коммунальных квартирах (4,0%). Здесь возможны проблемы, связанные с отсутствием необходимой для работы обстановки, что также негативно сказывается на процессе обучения в аспирантуре и общем его результате. У 2,0% имеется собственный дом.

Поскольку средний возраст аспирантов 25,5 лет, то многие живут совместно с родителями (33,0%). Замужние и женатые аспиранты составили 29,0% (в зарегистрированном браке — 19,0%, из них — 6,0% имеют детей, и 10,0% — в незарегистрированном). Часть аспирантов живут одни.

При этом 61,0% опрошенных зависят от родителей или супругов финансово (48,0% — «полностью завишу», 13,0% — «частично завишу»).

Только 16,0% респондентов не работают, 55,0% работают по специальности, получаемой в аспирантуре, и 32,0% — по специальности, которая не связана с получаемой в аспирантуре.

Анализ таблиц сопряженности позволяет получить следующую картину (см. табл. 8):

Таблица 8

Распределение аспирантов по фактическим видам деятельности и формам обучения, %

Виды деятельности	Очная n = 74	Заочная n = 23	Соискательство n = 2
Только обучаюсь в аспирантуре	21,6	—	—
Работаю по специальности, получаемой в аспирантуре	55,4	47,8	100,0
Работаю не по специальности, получаемой в аспирантуре	27,0	52,2	—

Среди аспирантов очной формы обучения общее число форм трудовой занятости превышает количество самих аспирантов. Это связано с тем, что некоторые из учащихся вынуждены работать в двух местах и совмещать обучение с двумя местами работы — по специальности (из соображений пользы для обучения и защиты) и не по специальности — ради заработка.

Несмотря на высокую трудовую активность респондентов, их личный доход в большинстве случаев (67,0%) не превышает 24 тыс. рублей в месяц (до 9 тыс. руб. — 14,0%, 10–14 тыс. руб. — 21,0%, 15–19 тыс. руб. — 18,0%, 20–24 тыс. руб. — 14,0%). И 20,0% имеют доход выше 30 тыс. рублей в месяц (30–39 тыс. — 9,0%, 40 тыс. и более — 11,0%).

В целом, несмотря на трудности, для 69,0% респондентов аспирантура остается по-прежнему привлекательной, отношение к обучению не изменилось. Для 21,0% ответивших на вопрос привлекательность

аспирантуры и научной деятельности снизилась. В качестве основной причины указана низкая оплата труда в сфере науки, необходимость поиска дополнительного заработка, что влияет на процесс обучения.

Для некоторых (5,0%) в процессе обучения открылись новые перспективы, и привлекательность аспирантуры возросла, — это те, кто *«изначально не имел иллюзий относительно положения ученых в России»*, кто шел осознанно, *«понимая все плюсы и минусы научной деятельности»*. Именно поэтому подготовка научных кадров должна начинаться до поступления в аспирантуру, чтобы, еще будучи студентами, желающие могли оценить и особенности построения научной карьеры, и свои возможности и перспективы в научной деятельности.

Таким образом, по данным нашего анализа, «средний аспирант» — это девушка или юноша 25–26 лет, работающий, «выходец» из семьи с родителями с высшим образованием. Имеет вполне конкретные целевые ориентации в отношении своих перспектив в научной деятельности, однако, как правило, они основаны на идеализированных представлениях о науке и требуемых в научной деятельности качествах. Эти представления обусловлены либо влиянием родителей, либо обывательскими соображениями относительно работы ученого и/или статуса, связанного с наличием кандидатского диплома (репутационная компонента ученой степени).

Источники

- Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В., Зобова Л.Г. Научные организации в условиях реформирования государственного сектора исследований и разработок. Результаты социологического исследования. Информационно-аналитический бюллетень ЦИСНМ, 2007. URL: [http://www.ihim.uran.ru/files/info/2011/bulleten_2007_\(2-3\).pdf](http://www.ihim.uran.ru/files/info/2011/bulleten_2007_(2-3).pdf) (дата обращения: 03.02.2015).
- Гохберг Л.М., Китова Г.А., Кузнецова Т.Е., Шувалова О.Р. Российские ученые: штрихи к социологическому портрету. М.: ГУ–ВШЭ, 2010. 783 с.
- Интервью академика М. Кирпичникова // Троицкий вариант. 2010. № 4 (48). С. 4.
- Кугель С.А. Социальные механизмы воспроизводства научной элиты / под ред. С.А. Кугеля. СПб., 1999. 31 с. (совм. с Э.А. Троппом, В.М. Ломовицкой).

- Латур Б.* Наука в действии: следуя за учеными и инженерами внутри общества / пер. с англ. К. Федоровой; науч. ред. С. Миляева. СПб.: Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петерб., 2013. 414 с.
- Мальцева Д. В.* Реляционная социология: новый этап в развитии анализа социальных сетей или самостоятельное направление? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 4 (122). URL: http://wciom.ru/fileadmin/Monitoring/2014/4/2014_122_1_Maltseva.pdf (дата обращения: 05.03.2015).
- Пауэлл У., Смит-Дор Л.* Сети и хозяйственная жизнь // Экономическая социология. 2003. Т. 4. № 3. С. 61–105.
- Юревич А. В., Цапенко И. П.* Наука в современном российском обществе. М.: Ин-т психол. РАН, 2010. 334 с.
- Ядов В. А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет; Книжный дом; Университет, 1998. 595 с.
- Федеральная служба государственной статистики. Наука, инновации и информационное общество. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/# (дата обращения: 03.02.2015).

СОЦИАЛЬНОЕ ЗНАНИЕ И ВОПРОСЫ РАЗРАБОТКИ ЕГО ИНСТРУМЕНТОВ

Авторы объясняют трудности современного развития информационно-аналитического обеспечения социального управления недостаточной гибкостью разрабатываемых компьютерных сервисов. В качестве основы устранения этой трудности предлагается метафора социального знания, формируемого обществом акторов. Особое внимание уделено инструментальным средствам, способным в процессе коллективного построения знания обеспечить ему характеристики, обоснованные как в социологической теории, например, конструируемость и открытость, так и в математическом моделировании, например, наблюдаемость и полнота. Предложенная метафора социального знания предназначена для дальнейшей разработки в виде компьютерной онтологии.

Ключевые слова: информационно-аналитическое обеспечение государственного управления, социология управления, социальное знание, актор, социальная среда, инструментальные средства, социальная информация, социальное действие, термин.

Введение

Развитие и внедрение современных электронных технологий создания, хранения, копирования и передачи информации породили новые формы информационно-аналитического обеспечения социального управления. Примерами могут служить системы электронного документооборота, системы одного окна, многофункциональные центры государственных услуг, электронный дневник и электронный журнал в школах и др. Знакомство с подобными информационными ресурсами можно получить, обратившись на порталы «Госуслуги» и «Электронный дневник».

Эти сайты являются, с одной стороны, результатом известных усилий лидеров страны по развитию информационных ресурсов государственного управления (см., например, Указ Президента России), с другой — ответом соответствующих государственных органов, по статусу реагирующих на указанные директивы (постановления и распоряжения Правительства РФ).

Наряду с государственными органами свой вклад в развитие российского информационного общества вносят его граждане. Примером может служить независимый онлайн-ресурс «Сердитый гражданин», созданный для «обработки жалоб и поиска решения проблем жителей

России с целью улучшить качество нашей жизни и сократить дистанцию между гражданами и государством, клиентами и организациями».

Как пользователь подобных информационных ресурсов читатель, несомненно, склонен приветствовать их появление. Однако существует обоснованная критика, фиксирующая сложившийся уровень информационного обеспечения социального, в частности государственного, управления. Выражаясь тезисно, эта критика либо отмечает концептуальные недостатки государственной политики (отсутствие единой концепции, хаотичность усилий отдельных управляющих органов, недостатки профессиональной подготовки кадров) (см., например, Нисневич 2007), либо указывает на сугубо инструментальные недочеты существующих информационных технологий: применение разных форматов данных, отсутствие единой аппаратно-независимой операционной платформы, нерациональное использование вычислительных мощностей (см., например, <http://www.jourclub.ru/11/416/>).

Мы видим принципиальную причину недостатков современных информационных сервисов в области государственного управления в том, что разработчик не может предугадать будущие функциональные возможности создаваемой или внедряемой им компьютерной системы. Поэтому для того, чтобы «сократить дистанцию» между разработчиком и пользователем системы, необходимо иметь возможность перенастраивать ее настолько гибко, чтобы дать возможность самому пользователю менять функциональность системы в зависимости от своих потребностей.

Поясним этот общий тезис через аналогию с проблематикой развития систем управления базами данных. Ситуация, с которой мы сталкиваемся в системах государственного управления, похожа на ту, что была в теории баз данных до построения реляционной модели Коддом (см., например, Дейт 2002). В нереляционных базах данных любое изменение структуры требует написания новой программы. Разработчик не может прописать структуру раз и навсегда, так как в процессе работы с базой у пользователей появляются идеи по совершенствованию этой самой структуры. Реляционная же модель позволила создавать системы управления базами данных, в которых все функциональные возможности реализовались в виде библиотек с подпрограммами. Разработчик собственно базы создает только структуру с данными и применяет к ней готовые функциональные возможности. Изменение структуры данных благодаря реляционной модели доступно для самого пользователя.

Для того чтобы «сократить дистанцию» между разработчиком информационных сервисов и его целевой аудиторией, мало иметь в виду одни технологические решения. Разработка указанных хайтек-ресурсов имеет своим предметом социологию управления, то есть обширный спектр социологических взглядов, выражающих сегоднешнюю науку об обществе. Однако разработчики соответствующих высокотехнологичных сервисов зачастую не владеют знаниями в той предметной области, информационным обеспечением которой они занимаются. Тот факт, что положения любых «больших» социологических теорий подпадают под квалификацию «литературные» (см., например, Алле 1994), не означает, что их можно игнорировать при разработке информационных ресурсов в сфере управления обществом. В частности, для информационно-аналитического обеспечения социологии управления теоретический тезис о конструируемости такого управления самими его участниками (см., например, Луман 1999, Ясавеев 1994) означает, что любой «социальный объект», который выражается в терминах «государственная услуга», «клиент» и многие другие, конструируется участниками в процессе социальной коммуникации. И тот социальный феномен (многофункциональный центр, государственная услуга, электронный дневник и др.), который разработчики информационных сервисов воспринимают как данное, представляет собой результат процесса социального конструирования.

Преломляя теоретические положения социологической мысли на цели информационного обустройства общества, мы придерживаемся следующего тезиса. Решая задачи информационно-аналитического обеспечения социологии управления, целесообразно разрабатывать не модель сложившегося государственного устройства в виде тех или иных его компонентов, а модель социального взаимодействия, которая может моделировать любое государственное устройство. Государство, его услуги, городское хозяйство и многое-многое другое — это постоянно меняющиеся представления, зависимые от того, кто и какими средствами формирует эти представления в своей практической социальной жизни. Перспективность конструктивистского подхода состоит, в частности, в том, что в процесс информационного моделирования социальной системы потенциально вовлекаются сами ее члены. А их число, во-первых, неизмеримо больше по сравнению, например, с количеством «сердитых граждан», что в перспективе обеспечивает неограниченные объемы социальной информации, недостижимые при современном информационно-аналитическом

обеспечении социального управления. Во-вторых, участники социальных процессов, бесспорно, ближе контактируют с этими процессами и больше о них знают, чем разработчики нынешних информационных ресурсов, что говорит о «почти гарантированной» релевантности получаемой информации. Проблема лишь в том, как выразить, объединить и поддерживать в актуальном состоянии знания участников социальных процессов о них самих.

В нашей модели понятия социологического и социального знания разделены. *Социологическое знание* — это знание об обществе, формируемое специально обученными людьми или авторами, называемыми социальными учеными или социологами. Социологи разрабатывают терминологию, методы исследования, методики применения и другие санкционированные научной традицией способы описания социальной действительности, предназначенные для осмысления процессов, происходящих в обществе в целом или в отдельных его сферах.

Социальное знание — это знание об обществе, формируемое не только социологами, и не столько ими, сколько всеми заинтересованными участниками социальных процессов. В такой редакции возникают новые требования к инструментальным средствам знания, то есть тем коммуникационным ресурсам, которые применяются коллективно рядовыми участниками социальной коммуникации. Такие ресурсы должны позволять самим участникам социальной коммуникации отслеживать их компетентности, эффективно ассистировать при согласовании разных представлений об одном и том же общественном феномене, наглядно выражать социальное знание.

Метафора социального знания

Выскажем ряд предварительных суждений, которые очертят контуры нашего подхода к компьютерной модели социального знания. Предположим, что имеется некоторая социальная среда, в ней существуют индивиды, которые попадают в различные социальные ситуации (Мертон, 2006)¹.

Индивид обладает способностью описывать социальные ситуации. В процессе такого описания он выражает свой опыт существования в социальной среде. Этот опыт является наблюдаемым только че-

¹ В качестве синонима для термина «социальная ситуация» или «ситуация» будем употреблять слово «случай».

рез описание его самим индивидом. Мы допускаем, что один индивид может быть частью ситуации для другого и первый из них не создает никаких явных описаний ситуации. Например, один футболист судит об опыте игры другого по его действиям на поле. Ни тот ни другой в процессе взаимодействия не прибегают к каким-то описаниям. Нам недоступна подобная ситуация до тех пор, пока кто-либо не опишет ее. Описать ситуацию могут не только сами футболисты, но и тренер, спортивный комментатор, болельщик... Таким образом, мы допускаем, что в описании ситуации присутствуют действия других участников этой ситуации, непосредственно наблюдаемые тем, кто описывает ситуацию.

Индивид описывает ситуации с помощью совокупности знаков, суждений, сигналов и других инструментов. Применяемые инструментальные средства определяют вид описания: текстовый документ, словесное выступление, заявление в органы социальной защиты и другие. Цели, назначение, мотивы и прочие атрибуты таких описаний определяются самими индивидами в зависимости от ситуации.

Каждый индивид с помощью инструментальных средств имеет возможность сделать любую ситуацию, в которой он оказался, индивидуально счетной². Мы понимаем словосочетание «индивидуально счетная ситуация» как принципиальную возможность для индивида различать с помощью описаний ситуации между собой и неограниченно увеличивать количество их описаний. Совокупность индивидуально счетных ситуаций представляет собой индивидуальное знание. Объединение индивидуального знания множества индивидов с помощью инструментальных средств назовем социальным знанием.

Имея в своем опыте внутреннее описание ситуации, индивид с помощью инструментов может создать такое наблюдаемое знаковое выражение этой ситуации, которое специфицировало бы ситуацию некоторым единственным образом, то есть отличало бы ее от любых других объективно существующих ситуаций.

Например, для такого инструмента, как естественный язык, можно представить следующий случай. «Вчера сидели за столом». Однако если и позавчера сидели за столом, то можно добавить состав участников, который отличит «вчера» от «позавчера». Если участники те же, можно

² Индивид может намеренно оборвать процедуру пополнения разъяснениями какой-либо социальной ситуации. Это зависит от используемых инструментов, от ситуации, в которой действует индивид, и от его целей в этой ситуации.

вспомнить, что «вчера Ваня курил “беломор”, а позавчера — сигареты», и т.д. Поэтому мы говорим о принципиальной возможности.

Любое индивидуально специфицированное описание существует наравне с другими аналогичными описаниями, которые составляют индивидуальное знание. Различимость таких описаний для индивида и принципиальная возможность их неограниченного пополнения им же приводит к счетности предельного множества описаний. Однако на практике такая счетность не может быть достигнута, поэтому не существует индивида, наблюдаемое знание которого было бы социальным знанием.

Мы считаем, что индивидуальное знание всегда состоит из двух компонент: контекстно-зависимой и контекстно-независимой.

Контекстно-независимая компонента социального знания — это инструментальные средства, которые используются индивидом для построения своего знания о ситуациях и для управления этим знанием.

Контекстно-зависимая компонента социального знания — это суждения индивида о ситуациях. Эти суждения выражены посредством определенных инструментальных средств и зависят от ситуации и индивида, относительно которой он высказывается, и от ситуации, в которой он находится, когда высказывает свои суждения.

Будем считать, что индивид честен при формировании своего индивидуального знания. Это значит, что каждый индивид добросовестно выражает свой опыт с помощью описания. Мы считаем, что выразить свой индивидуальный опыт индивид может только с помощью инструментальных средств. При этом его суждения о ситуации зависят от его социального опыта, привычек, навыков, предрасположенностей и других индивидуальных особенностей.

Такое всегда неполное, недосказанное, субъективное выражение индивидуального социального опыта представляет собой исходную проблему построения социального знания сообществом индивидов. Эта проблема существует для отдельного участника социальной коммуникации в виде нескончаемых мук выражения собственных мыслей, *ad hoc* определений, разъяснений, ведущих в никуда, бесконечно го переосмысления собственных слов.

Столь же остра коллизия неизбежной субъективности социального знания для общества в целом: ведомства не могут договориться о сферах своей ответственности, международные организации не способны создать непротиворечивые уставы, суды не в состоянии сохранять непредвзятость, экспертизы часто зависят от экономических интересов экспертов, социальные игроки решают конфликты силой и т.д. и т.п.

Разумеется, субъективность выражения индивидом своего социального опыта не может быть устранена в силу самой природы социального знания, которое основано на сугубо индивидуальном и экзистенциальном личном опыте. Однако люди склонны договариваться, несмотря на неизбежные социальные различия между ними. При этом они в состоянии войти в положение другого человека, могут оценить его намерения, принимать во внимание его интересы, быть снисходительными к ошибкам, равно как создавать и принимать другие условия для обеспечения взаимопонимания.

Воплощение в жизнь искреннего намерения договориться критически обусловлено двумя обстоятельствами, независимыми от социального контекста, в котором оказываются договаривающиеся лица.

Во-первых, каждый соучастник коммуникации должен быть состоятелен в выражении своего знания. Состоятельность подразумевает, что индивид «в теме» и поэтому не подменяет собственное представление о социальной ситуации чужим; не «забывает» об уже сказанном им же и его коллегами; соотносит суждения с собственным опытом.

Во-вторых, участники социальных действий вынуждены соотносить свои социально обусловленные суждения с общими для них контекстно-независимыми правилами. Это практически необходимо для того, чтобы адекватно понимать друг друга, несмотря на различия в социальном статусе или опыте взаимодействующих индивидов.

Например, пусть владелец завода принял решение уволить своих рабочих и его не тревожат трудности, с которыми встретятся увольняемые в результате такого решения. Но для того чтобы осудить эти действия, правозащитники должны их понять, то есть построить единое с этим владельцем представление о том, кто такие рабочие, где они работают и чем занимаются, как рассчитывается их зарплата, как получается прибыль, в какой стране живут те и другие, то есть в конце концов оценить выгоды для владельца завода и ущерб для рабочих.

Сообщество акторов

Одним из начальных понятий нашего подхода является представление об индивиде. Индивид — это человек (лицо, персона, единственный носитель знания), взаимодействующий с другими людьми в среде, которую они сами создают и поддерживают.

Исходя из предложенной метафоры социального знания, постараемся специфицировать представление об индивиде, используя понятие инструментальных средств и тезис об описании социальных ситуаций исключительно с помощью включенных в них лиц.

Актор — это компонент социального знания, моделирующий в терминах нашего подхода действующего индивида. Будем считать, что любой из нас может отличить, во-первых, «одушевленный» предмет от «неодушевленного». Во-вторых, одного участника социального процесса от другого. Тем самым будем считать всегда существующим множество социальных акторов $A = \{a_1, a_2, \dots, a_n\}$. Множество социальных акторов назовем сообществом.

Например, завод ассоциируется в сознании людей с директором завода. Администрация региона характеризуется ее главой и его программной речью, хотя создание этой речи может быть коллективным.

Однако мы не можем рассматривать просто совокупность знаний акторов, поскольку эти знания разнесены по членам сообщества, которые заняты объединением знаний. Такая разъединенность знаний представляет серьезную проблему для сообщества. Коллективные знания всегда разобщены по отдельным индивидам. Об этом знает каждый руководитель любого успешного проекта. Скажем, знания о Windows разнесены по разным участникам ее создания и эксплуатации. В числе этих лиц: архитекторы системы, знатоки «железа», разработчики API-функций, многочисленные создатели драйверов и т.д. И вопрос о том, как соединить эти индивидуальные знания, решается с помощью инструментов, таких как C, самими разработчиками Windows.

Для характеристики актора в составе сообщества будем использовать связывание актора и того знания, которое он создает или которое ему приписывается другими акторами.

В составе акторов будем выделять тех из них, кто с помощью инструментальных средств создает социальное знание. Назовем таких акторов авторами социального знания.

Информация и инструментальные средства

Описания социальных ситуаций осуществляются авторами с помощью действий по созданию совокупности знаков, суждений, сигналов и других наборов символов. Инструменты, которыми индивид выполняет такие действия, являются инструментальными средствами знания. В результате таких действий автор создает информацию.

Уточним это понятие на основе двух известных толкований.

Во-первых, в теории информации (см. Колмогоров 1987) у каждого объекта (для нас социального объекта) имеется множество состояний (событий), которое определяет объективное и одинаковое для всех поведение объекта и считается информацией об объекте. Все акторы считаются наблюдателями гипотетического множества состояний некоего объекта.

Во-вторых, информация, получаемая в социологическом исследовании и называемая в силу своего происхождения социальной (см., например, Бритков и Жукова 1997). В этом случае речь идет о материалах исследования или данных, получаемых в результате этого исследования.

В противовес классическому суждению из теории информации мы считаем, что только один актор является наблюдателем множества состояний объекта. Это множество состояний мы называем его собственным опытом, который составлен как из локальных объективных особенностей, так и из его личных переживаний тех социальных ситуаций, в которых оказался индивид.

По своей природе это «локально-субъективное» множество состояний обладает двумя особенностями. Во-первых, множество состояний объекта, определенное в теории информации, всегда оказывается только прототипом того, что индивид предъявит или сделает наблюдаемым не только для себя. Во-вторых, предъявленное всегда лишь частично отражает множество состояний. Предъявленные состояния — это описания индивидом своих ситуаций. Они всегда неполны и всегда гибко пополняемы.

Например, вспомним, что такое город. Это улица, где стоит мой дом, живет моя семья... И все? Нет, еще место, где ходит транспорт... И все? Нет, излучина реки, которую облюбовал Петр... Теперь все? Нет...

По смыслу действий индивида такие описания являются информацией, а именно знаковым воспроизведением тех ситуаций, в которых оказывается индивид. Однако не понятно, как на таких описаниях вводить меру определенности. Здесь мы имеем дело с социальной информацией, суть которой в сообщениях одних людей о том, что они наблюдают и чем они делятся с другими людьми. Классическое социологическое анкетирование респондентов реализует метод сбора такой информации.

Для того чтобы воспользоваться классическими же исчислениями (например, предикатов) для такой информации, ее нужно «подправить» в двух смыслах.

Во-первых, обеспечить полноту перехода от «действительно математического множества» индивидуальных состояний актора («прототипа знания») к их выражению в виде индивидуальных описаний или знания. Такая полнота (даже реально недостижимая) оказывается интуитивным основанием, позволяющим доверять тому, что индивид предъявил другим в качестве выражения своего опыта. Ясно, что никто, кроме актора, эту задачу решить не может. Но также ясно, что подобное самовыражение не свободно от человеческого произвола. Поэтому мы выдвигаем требование состоятельности актора и требование применимости инструментальных средств к логическому анализу (оценке на основе контекстно-независимых критериев) информации на стадии ее индивидуального порождения.

Во-вторых, мало получить от индивида информацию, которая выражает его опыт, соотношенный с социальными ситуациями. Еще нужно, чтобы эта информация принималась другими индивидами. В теории информации все определения исходят из множества состояний, которое мыслится и фактически (если угодно, объективно) является одним для всех адептов этой теории. В социологии как раз приходится решать задачи сопряжения «индивидуальных информационных» (Шюц 2004). Трудно представить такое сопряжение иначе, как путем их модификации. Но это означает, что в процессе сопряжения приходится выдвигать те же критерии оценки инструментов, которые применялись при создании индивидуальной информации.

Мы представляем социальное знание как социальную информацию, полученную путем согласования индивидуальной информации с помощью определенных инструментальных средств. Мы считаем, что критерии согласованности социальной информации те же, что и в индивидуальной первооснове.

Применяемые инструментальные средства определяют вид социальной информации — письменное заявление в органы социальной защиты, словесное выступление, видеоролик о дорожном происшествии и другие. Цели, назначение, мотивы и другие атрибуты таких описаний определяются самими индивидами в зависимости от ситуации. Это означает, что у ситуаций нет заранее предопределенных параметров, например времени совершения, отнесенности к какому-то типу, пространственной локализации.

Системы социальных знаний

Естественно называть действия акторов при создании знания аналитическими. Будем считать, что простейшей аналитической единицей, понятной рядовому участнику социальных процессов и практически применяемой им, является поименование (Чесноков 2001), иначе говоря — обозначение, существующее в виде набора символов. Это обозначение вводится актором в качестве описания социальных ситуаций и может быть разъяснено им же с помощью новых обозначений и связей между ними.

Обозначим буквой t и назовем термином результат поименования безотносительно к тому, кто его осуществляет. Будем считать, что совокупность поименований, выполняемых актором для описания социальных ситуаций, представима в виде множества. Обозначим это множество как $T = \{t_1, t_2, \dots, t_m\}$.

В соответствии с системным подходом для множества T может быть введено новое множество $R = \{r_1, r_2, \dots, r_m\}$, которое представляет собой совокупность отношений между терминами, из которых составлено T . Множество, состоящее из пар $S = \{(t_1 r_1), (t_2 r_2), \dots, (t_m r_m)\}$, называется *системой знаний*.

Положим, что система знаний может появиться только в результате усилий совокупности определенных акторов. Будем считать, что отношения R определены инструментами, с помощью которых каждый актор имеет возможность вводить термины и устанавливать отношения между ними, то есть разрабатывать свое знание. Такие акторы выше названы авторами.

С помощью термина автор может явно обозначить любой мыслимый феномен. Опыт каждого из нас позволяет утверждать, что наблюдаемое разнообразие феноменов чрезвычайно велико. Причем заранее известно, что они различаются между собой. Радуга и колхоз, политическая партия и букет цветов, красный мак и Красная площадь... Это порождает мысль о введении априорной типологизации или спецификации терминов, которая отражала бы «объективно существующее» разнообразие феноменов, обозначаемых терминами. Такая спецификация по смыслу является простейшей структуризацией терминов, но выполняемой априорно разработчиком инструментальных средств.

Считая, что социальная информация порождается самими участниками социальной коммуникации, мы стремимся ограничить априорную спецификацию терминов. Любые специфические

обозначения на основе терминов должны создаваться актерами путем связывания терминов с помощью выбранных ими инструментов. Иначе говоря, любое обозначение, существующее в виде набора символов, вводится автором и может быть специфицировано им же с помощью новых обозначений и связей между ними. В частности, за счет таких связей может быть выражена любая априорная спецификация самих терминов.

Вновь обращаясь к нашей метафоре, мы делаем из этого общего правила одно исключение. Ранее мы ввели представление об акторе. И мы считаем необходимым специальное обозначение терминов, описывающих акторов, включаемых в состав социального знания.

Тем самым в составе множества T всегда по воле автора может существовать подмножество акторов, которое выше обозначено как A . Но любой актер является в S только обозначением, с которым априорно связано свойство одушевленности.

Любое множество специфицированных терминов в нашем подходе является подмножеством обычных терминов. В частности, хотя мы можем ввести обозначение $A \subset T$, это никак не повлияет на наше требование контроля согласованности действий автора. Акторы точно так же, как термины, могут входить в любые отношения R , предусмотренные соответствующими инструментальными средствами.

Для введенной нотации естественными выглядят следующие словесные эквиваленты: T — тезаурус, R — множество отношений, S — система знаний, A — сообщество акторов, описываемых системой знания S . Автор может быть элементом A , это определяется им самим.

Основываясь на вышеизложенном, будем рассматривать три вида инструментов: естественный язык; язык программирования высокого уровня; структурное и визуальное представление связей (нейронные сети, когнитивные карты, графы, списки, графические форматы и т.п.).

Соответственно, для дальнейших сравнительных исследований нас интересуют три системы знания, нашедших широкое применение в социологии: S_1 — система знаний, построенная с помощью естественного языка; S_2 — система знаний, построенная с помощью языка программирования; S_3 — система знаний, построенная с помощью структурных моделей.

Заключение

Сформулируем главные выводы по результатам нашего анализа проблем построения социального знания.

Во-первых, исходным принципом организации социального знания является его контекстная определенность, обеспечиваемая инструментами, с помощью которых любые принципы и методы выражения такого знания остаются за акторами социальных процессов.

Во-вторых, инструменты социального знания должны быть доступны рядовым участникам социальных процессов. Основой представлений участников процессов, происходящих в обществе, о самих этих процессах являются номинальные обозначения — поименования — и устанавливаемые самими акторами связи между вводимыми ими обозначениями.

Во-третьих, социальная информация, составляющая фундамент социального управления, должна быть проверяема с помощью контекстно-независимых критериев. На фазе получения индивидуальной информации эти критерии должны практически ассистировать актору в решении следующих задач:

- осуществление формальной непротиворечивости его контекстно-зависимых суждений;
- прослеживание исходных понятий, на которых эти суждения строятся;
- учет зависимости самих суждений от контекста, в котором они сформированы;
- прослеживание вовлеченности других индивидов в схемы размышлений автора.

На стадии согласования индивидуального знания с существующим социальным знанием указанные критерии должны ассистировать вовлеченным в такое согласование акторам в непротиворечивой и внутренне полной модификации своих знаний. В частности, это относится к акторам, которые организуют социальное знание в целом.

Наша дальнейшая задача состоит в том, чтобы провести сравнительный анализ трех видов практически применимых сегодня инструментов построения социального знания: естественного языка, компьютерных методов и структурных моделей, — с целью их совершенствования в виде соответствующих информационных технологий.

Источники

- Алле М.* Современная экономическая наука и факты // THESIS. 1994. № 2 (4). Р. 11–19 (URL: http://igiti.hse.ru/data/046/314/1234/4_1_1Alla.pdf).
- Бритков В.Б., Жукова Т.И.* Принципы построения и структура информационных систем для анализа социальных процессов // Государственное регулирование экономики и социальные проблемы модернизации. Ч. II. М.: УРСС, 1997.
- Дейт К. Дж.* Введение в системы баз данных: пер. с англ. М.: Вильямс, 2002.
- Колмогоров А.Н.* Теория информации и теория алгоритмов. М.: Наука, 1987. 25 с.
- Луман Н.* Теория общества: Вариант *san fosa'89*: Фрагмент / под ред. А.Ф. Филиппова // Теория общества: Актуальные проблемы / пер. с нем. А.Ф. Филиппова. М.: Канон-Пресс-Ц; Кучково поле, 1999. С. 196–235. (URL: http://igiti.hse.ru/data/046/314/1234/4_1_1Alla.pdf).
- Мертон Р.К.* Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ; Хранитель, 2006.
- Недостатки современной государственной политики, проводимой в сфере информатизации органов управления. URL: <http://www.jourclub.ru/11/416/> (дата обращения: 15.11.2014).
- Нисневич Ю.А.* Проблемы государственной информационной политики России в условиях постиндустриального развития // Россия: тенденции и перспективы развития. Т. 2 / ИНИОН РАН. М., 2007. С. 241–243 (URL: http://www.hse.ru/pubs/lib/data/access/ram/ticket/49/140102530425bd37e7a5eb0533bfd9a2a7c3db62d/probl_gos_inf_pol.pdf).
- Портал государственных и муниципальных услуг Санкт-Петербурга. URL: e-gu.spb.ru (дата обращения: 15.11.2014).
- Портал государственных услуг Российской Федерации. URL: <https://www.gosuslugi.ru/> (дата обращения: 15.11.2014).
- Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации. URL: http://www.eos.ru/eos_delopr/eos_law/section.php?ID=685 (дата обращения: 15.11.2014).
- Сервис «Электронный дневник». URL: <http://petersburgedu.ru/dnevnik/?attempt=1> (дата обращения: 15.11.2014).
- Сердитый гражданин. URL: <http://www.angrycitizen.ru/> (дата обращения: 15.11.2014).
- Указ Президента России. URL: <http://news.kremlin.ru/news/15840> (дата обращения: 15.11.2014).
- Чесноков С.В.* Мне интересен человек как человек... // Социологический журнал. 2001. № 2. С. 63–122.
- Шюц А.* Формирование понятия и теории в социальных науках // Шюц А. Избранное: Мир, светящийся смыслом. М.: РОССПЭН, 2004. С. 51–68 (URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/shyuz/schutz_1_1.pdf).

Электронные госуслуги, электронное правительство. URL: http://www.eos.ru/eos_products/solution/gosudarstvennyy_sektor/ (дата обращения: 15.11.2014).

Ясавеев И.Г. Конструирование социальных проблем средствами массовой коммуникации. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2004.

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ АНАЛИЗА КАЧЕСТВЕННЫХ И СМЕШАННЫХ ДАННЫХ¹

В статье рассматривается проблема компьютерной поддержки анализа качественных и смешанных качественно-количественных данных. Систематически анализируются возможности шести компьютерных программ, среди них две отечественные разработки — «Vega» и TextAnalyst, а также четыре зарубежных аналога — MaxQDA, NVivo, Ethnograph, Atlas.ti.

Ключевые слова: компьютерные программы, качественные данные, смешанные данные, текстовые массивы, классификация, кодификация.

Введение

До 90-х годов XX века большинство отечественных социологов, практикующих эмпирические исследования, ограничивались использованием методов, основанных исключительно на положениях количественного статистического подхода.

С начала 1990-х годов ситуация в отечественной социологии несколько меняется: все больше исследователей обращаются к качественным методам. Ведь именно эти методы позволяют глубже понять изучаемое явление и предложить множественную интерпретацию.

Однако можно констатировать, что все более широкое использование в исследовательской практике текстовых исследований не сопровождается разработкой и применением адекватного специализированного аналитического инструментария. В целом трудоемкие текстовые исследования без адекватного компьютерного сопровождения остаются кустарным предприятием, не обеспечивающим достаточно глубокой проработки полученной информации, качественных и надежных выводов. Компьютерная поддержка классификации и анализа качественных данных весьма актуальна. При малочисленности доступных программ отсутствуют описания сравнительных аналитических возможностей, что могло бы служить руководством в выборе

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в проекте проведения научных исследований «Ресурсы компьютерных программ для анализа качественных данных», проект № 13–06–00170.

того или иного метода при ограниченных условиях. Таким образом, в современном исследовательском сообществе складывается парадоксальная ситуация: с одной стороны, существует острая необходимость в эффективных процедурах кодировки и анализа текстовых данных, с другой — исследователи не используют методы, предлагаемые для решения данных задач.

Нами был проведен контент-анализ существующих отечественных публикаций, посвященных анализу качественных данных и использованию компьютерной поддержки для такого анализа. Всего статей, посвященных анализу качественных данных, совмещению качественных и количественных стратегий насчитывается порядка 60. Это статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых российских журналах (Социология: 4М; Социологические исследования; Журнал социологии и социальной антропологии; Социология: теория, методы, маркетинг и др.). Однако среди значительного потока публикаций нами было обнаружено лишь несколько работ, касающихся компьютерной поддержки анализа качественных данных. Это, прежде всего, работы Г.И. Саганенко и Е.А. Каневского, посвященные описанию возможностей отечественного программного обеспечения для анализа качественных данных «ДИСКАНТ» и «Vega» (Саганенко, 1997, 2008), а также статья О.Б. Божкова и А.А. Помигалова о программе для оцифровки аналоговых звуковых записей (Божков, 2008) и статья А. Горбачика, в которой описывается авторская разработка — программа «Викинг», дающая дополнительные удобства для кодирования открытых вопросов в пакете ОСА (Горбачик, 2006). Как мы можем судить по результатам этого краткого контент-анализа публикаций, тема использования компьютерной поддержки для анализа качественных данных в отечественной социологии практически не разрабатывается. Об этом же говорит и авторитетный методолог в области анализа качественных данных Г.В. Каныгин: «Социальный исследователь, который уже в полной мере на практике ощутил преимущества работы с текстовым редактором, все еще склонен относиться с подозрением к более радикальным компьютерным нововведениям в области гуманитарных наук. Как показывает опыт первого изложения идей качественного исследования на русском языке, конструктивный пафос АКД, выраженный в широком спектре компьютерных инструментов, остается невостребованным отечественными методологами» (Каныгин, 2007; 13).

Отечественные разработки для анализа смешанных и качественных данных: Vega и TextAnalyst

Компьютерная программа «Vega» вышла в свет в 2007 году. Это совместная отечественная разработка СИ РАН и ЭМИ РАН. Разработчиками являются Г.И. Саганенко, Е.А. Каневский и К.К. Боярский. По сути, это усовершенствованная и адаптированная под операционную систему Windows программа «ДИСКАНТ» («Диалоговая система контент-анализа текстов»), которая была выпущена еще в 1994 году. Программу «Vega» отличает дружелюбный интерфейс и некоторые усовершенствования, которых не доставало в «ДИСКАНТЕ».

«Vega» — это диалоговая система классификации и анализа текстов, использующая принципы контент-анализа текстов, словари и классификаторы. Система в основном предназначена для обработки структурированной, прежде всего анкетной, информации, представляющей собой ответы респондентов на открытые и полужакрытые вопросы социологических анкет. Кроме того, система позволяет выполнять некоторые элементы анализа текста: составление словарей, подсчет встречаемости слов, поиск слов по словарю и по тексту и т.д. Система обеспечивает статистический анализ ответов на закрытые и полужакрытые вопросы.

Программа «Vega» — это инструмент не только качественного, но и количественного статистического анализа. Это в выгодную сторону отличает данную разработку от аналогов. В меню программы находится блок, названный статистическим анализом. Этот блок является достаточно мощным инструментом для программ текстового анализа.

С помощью данного блока пользователь может получать:

- одномерный статистический анализ;
- двухмерный статистический анализ;
- трехмерный статистический анализ;
- таблицу;
- многоальтернативный статистический анализ;
- шкалирование (что очень удобно, например, при работе с ответами о возрасте и уровне доходов).

В окне статистического анализа автоматически выводится среднее по полю, хи-квадрат, коэффициент Пирсона и коэффициент корреляции.

Основное же назначение данного программного продукта — анализ текстовой информации. Работа со словарями представляет началь-

ный ресурс для анализа текстовых полей. В «Веге» можно получать разнообразные словари, при этом в качестве текстовых единиц могут выступать слова, ключевые слова, фразы и полные ответы на один вопрос. Наиболее полезный ресурс — это частотный словарь, который выводит все слова, встречающиеся в поле, с указанием их частоты встречаемости. Этот инструмент позволяет найти основные темы, на которые приходится фокус внимания респондентов. Словари могут быть получены по одному текстовому полю, по нескольким или по всем текстовым полям исследования. При этом словари могут быть получены на весь массив анкет или на сформированный по одному или нескольким значениям признаков конкретный подмассив.

При **пермутационном выводе текста** дается полный перебор всех фраз из заданного текстового массива в алфавитном порядке по каждому слову, содержащемуся в соответствующем словаре. **Пермутационный словарь** очень полезен для получения исследователем начальных представлений, о чем же говорят респонденты в своих ответах, при поиске тематических классов для процедуры классификации массивов ответов на открытые вопросы.

После первичного ознакомления с текстом с помощью разного вида словарей, как правило, следующая задача исследователя — классификация суждений для выхода на более высокий уровень обобщений. При этой процедуре основная аналитическая нагрузка лежит на исследователе, программа же становится надежным партнером. В нашем исследовании ценностных ориентаций молодежи респондентов просили написать свои ценности, и обычно получаемые ответы были достаточно короткими — не более пяти слов на описание одной ценности (Гегер 2010; Саганенко 2011). Это обстоятельство помогло нам применить процедуру **автоклассификации** текста. При этой операции машина «складывает» все однокоренные слова в одну папку, а исследователь затем группирует эти папки по смыслу. Так, в нашем случае был выделен класс «Семья», в который в качестве подклассов были введены категории «родители» и «дети». После окончания процедуры классификации можно получать различные статистики (распределения и пересечения) по выбранным классификаторам.

TextAnalyst — программа, созданная отечественными разработчиками. В 1990-х годах российской компанией MegarputerIntelligence, образованной исследовательской группой искусственного интеллекта из МГУ и МГТУ им. Баумана, была создана система PolyAnalyst, на основе которой уже в 1996 году вышла в свет программа TextAnalyst.

Несмотря на то что ее интерфейс полностью на русском языке и она проста в использовании, по количеству команд она значительно уступает «Веге» и для анализа текста применяет совершенно другие принципы.

Суть программы — позволить в кратчайшие сроки ознакомиться с большим текстовым массивом, чтобы исследователь смог быстрее и лучше в нем сориентироваться. При загрузке файла TextAnalyst автоматически проводит реферирование текста и выделяет ключевые слова, выстраивая при этом семантическую сеть и формируя смысловой портрет материала. На выходе получается древовидная структура с ключевыми словами, которые проранжированы с учетом семантического веса слова и частоты встречаемости.

В этой программе нет функции кодирования материала, здесь нет возможности рассматривать материал, учитывая социально-демографические и половые признаки. Количественные данные, получаемые в результате реферирования текста, довольно скудны и оформлены достаточно неудобным для дальнейшей работы образом. Однако TextAnalyst позволяет выгружать данные и преобразовывать их в гипертекст, представляя древовидные структуры в файле формата html. Гиперссылками выступают выделенные ключевые слова, при нажатии на них приводится список всех фрагментов текста, в которых данное слово встречается.

Зарубежные программы для анализа качественных данных

В данном разделе мы рассмотрим четыре зарубежные разработки, которые имеют большую научную популярность за рубежом, причем в совершенно разных областях: MaxQDA, NVivo, Ethnograph, Atlas.ti. В России крайне сложно найти работы, в которых бы описывался опыт применения программ в научных исследованиях, не говоря уже об учебных пособиях, рассказывающих о том, что это за программы и как ими пользоваться. Опираясь на научные работы зарубежных ученых, сайты разработчиков программ по анализу качественных данных и вспомогательные материалы, которые устанавливаются вместе с программами, мы подробно описали каждую из них, представили логичный и последовательный алгоритм работы. Учитывая ограниченный объем данной статьи, мы остановимся только на ключевых моментах функционирования этих разработок. Такие программы позволяют работать с разного формата данными: текстами, аудио-, ви-

деоматериалами. Мы рассмотрели работу именно с текстом, а вернее, как анализируются ответы на открытые вопросы, полученные в ходе смешанного исследования.

Все без исключения описанные программы имеют как общие особенности, так и свои «изюминки». В первую очередь, важно отметить, что чем богаче качественный материал и в объеме, и в своем разнообразии, тем в большей мере удастся использовать ресурсы программ. Кроме того, работа исследователя в большинстве из них может быть описана следующим алгоритмом: запуск программы, создание рабочего проекта, ввод данных (посредством копирования текста) или же загрузка данных с компьютера, кодирование текстового материала, присвоение как конкретным файлам, так и отдельным элементам различных признаков. Далее посредством фильтрации и создания поисковых запросов — отбор материала, построение корреляционных таблиц и матриц — тот этап работы, где качественные данные представляются в виде количественных показателей. В некоторых программах возможно построение графических рисунков. Ну и наконец, по желанию исследователя — если он нашел интересные закономерности и взаимосвязи и готов работать над выводами, можно завершить работу и приступить к написанию аналитического отчета. Если же есть смысл и видится возможным продолжить тщательное изучение материала, то не стоит останавливаться и можно продолжить аналитическую работу.

Цифры, встречаемые в анализируемом материале, все программы воспринимают как текст. Числовая информация, участвующая в статистических расчетах, выводится из общего количества закодированных фрагментов текста, заметок, аннотаций, присвоенных признаков. Чаще всего такие программы сделаны так, чтобы собранную статистическую информацию можно было выгрузить и продолжить анализировать в SPSS или в Excel.

Функционально самой сложной и продуманной является программа NVivo. Работа в ней осуществляется по вышеописанному алгоритму, однако помимо собственных данных в отдельный раздел можно внести интересные находки и полезный материал из других источников. Такой материал называется здесь «экстерналии». Его включение в собственный проект позволяет расширять научную картину и хранить существенную информацию под рукой, имея возможность связать ее с собственными разработками. В процедуре кодирования участвуют узлы (Nodes), которые выступают в качестве кодов,

присваиваемых отдельным фрагментам текста. Доступна и функция автокода, однако в этой программе она применима лишь к тем файлам, в которых обозначены заголовки фрагментов — именно они и участвуют в процедуре автокодирования.

Анализ данных осуществляется благодаря различным типам поисковых запросов. Благодаря им можно искать закодированные одним кодом фрагменты, строить матричные таблицы на основе связи между элементами, сравнивать данные различных признаков.

Один из самых подробных разделов программы — работа с динамическими и статистическими моделями. На основании получаемых кодов, взаимосвязей и классификаций можно создавать графики, обновлять их при изменении данных, применять к ним анимацию, которая пригодится при демонстрации своих разработок.

MaxQDA по принципам функционирования очень похожа на NVivo. Большое ее преимущество состоит в том, что она выпущена на русском языке, поэтому освоить ее можно довольно быстро. Среди всех изученных зарубежных программ MaxQDA — единственная, которая позволяет прикоснуться к анализу смешанной информации. Закодированным фрагментам текста можно присваивать вес (от 0 до 100), а затем сортировать данные по этому признаку. Если, как в нашем случае, в анкете респонденты дают оценочные характеристики, выраженные по 100-балльной шкале, значением веса можно обозначить именно эту оценку и, отталкиваясь от нее, сортировать данные, ну а затем выгрузить их и продолжить анализ в специализированных статистических программах.

Еще одна важная особенность — функция визуализации, обозначающая здесь не построение графиков, а создание матрицы кодов и крестовых таблиц, которые в очень наглядном и информативном виде отображают результаты проделанной работы. Данные в матрице могут быть представлены символично (в виде больших и маленьких точек в зависимости от частоты встречаемости), в частотном и процентном соотношении. Крестовые таблицы отображают связи между кодами и признаками. Среди всех программ MaxQDA лучше всех ориентирована на подготовку данных к дальнейшей статистической обработке в таких программах, как SPSS, Excel.

Разработчики Atlas.ti позиционируют программу как идеально оснащенное рабочее пространство исследователя. Она позволяет работать с огромным количеством разноформатного материала — предоставляется на выбор больше 25 форматов для загружаемого файла,

включая даже географические карты. На данный момент это самая «осовремененная» программа, поскольку она выпущена даже в качестве мобильного приложения в AppStore.

Работа в Atlas.ti осуществляется по тем же принципам, что и в NVivo и MaxQDA. Она также позволяет строить таблицы корреляции элементов между собой, предоставляя возможность использовать обширный список логических функций. Но он будет действенен в том случае, если анализируются большие объемы данных и мест пересечений различных кодов будет много.

Здесь, как и в NVivo, возможно создание графического рисунка, поэтому особую актуальность имеют так называемые *networks* (связи между элементами), которые исследователь создает самостоятельно и включает в графическую модель. В модели можно обозначить связь двух на первый взгляд не связанных между собой фрагментов (например, если требуется акцентировать внимание на том, что один элемент противоречит другому или абсолютно ему противоположен) при помощи функции гиперссылок и команд *Startanchor* (начало связи) и *Finishanchor* (конец связи), которые делают фрагменты взаимосвязанными.

Еще один момент, на который хочется обратить внимание, — работа с признаками. Если в других программах возможно создание признака и присвоение ему нескольких значений одновременно (например, пол, а далее на выбор: мужской/женский), то в Atlas.ti создаются отдельные *family*-группы для каждого отдельного признака. В случае с мужским/женским полом их было бы создано две. Если бы респондентов пришлось классифицировать по возрасту, месту проживания, социальному статусу, то их было бы намного больше. В этой программе создание классификаций — достаточно трудоемкий процесс.

The Ethnograph — очень простая по оформлению программа, которая устроена емко и логично. Специфика работы в ней состоит в том, что изначально текстовый материал обязательно форматируется в файле формата *.doc* или *.rtf* — устанавливаются необходимые настройки абзаца и величина отступов. Об этом нюансе программа обязательно напоминает при загрузке текста. А после того, как правильно оформленный текст загружается в рабочее окно программы, он снова реформатируется в соответствии с наиболее подходящим ему шаблоном, который предлагает Ethnograph.

Кодирование осуществляется по тем же принципам, что и в вышеописанных программах. Функции автокода здесь нет, как и возможности построения графических моделей и матричных таблиц.

Важно отметить, что рабочий язык программы — английский. Имена кодам и названиям файлов следует писать либо на латинице, либо на английском языке.

Самое большое внимание в Ethnograph уделено таким функциям, как поисковые запросы и фильтры. Именно на них выстраивается вся исследовательская работа, результаты этих операций выгружаются для дальнейшей статистической обработки в других программах. В общем и целом нужно признать, что данная программа значительно отличается и уступает NVivo, MaxQDA и Atlas.ti. В сравнении с ними она сильно ограничена в своем функционале.

Заключение

Мы реферативным образом рассмотрели шесть компьютерных программ для анализа качественной и смешанной качественно-количественной информации. В принципе, наличие таких разработок показывает, что производители ПО откликаются на запросы исследователей и создают современные программы для решения самых сложных аналитических задач. Мы убеждены, что потенциал этих программ значителен, используя его, мы можем совершенно по-новому взглянуть на весь исследовательский процесс.

Однако распространению и популяризации этих программ в России мешает один барьер: их высокая стоимость и их доступность. Среди тех программ, которые мы описали, лишь MaxQDA и NVivo есть в свободном доступе в сети Интернет. Что касается других зарубежных программ, на официальных сайтах доступны лишь демоверсии, которые также позволяют осуществлять в них работу, однако с серьезными ограничениями. А платные версии у нас в стране практически не востребованы. Российские разработчики, в свою очередь, не стремятся хоть как-нибудь продвигать свои продукты.

Источники

Божков О.Б., Помигалов А.А. Заметки о технических проблемах полевых исследований // Социология: 4М. 2008. № 26. С. 176—189.

- Гегер А. Э.* Выявление индивидуальных и групповых ценностей в группе молодежи. Релевантные методические решения // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 132–141.
- Горбачик А. А.* Компьютерная обработка текстов в качественных и количественных социологических исследованиях // Социология: теория, методы, маркетинг. 2006. № 1. С. 124–133.
- Каневский Е. А., Саганенко Г. И., Гайдукова Л. М., Клименко Е. Н.* Диалоговая система классификации и анализа текстов // Социология: 4М. 1997. № 9. С. 198–216.
- Каныгин Г. В.* Инструментальные средства и методологические принципы анализа качественных данных // Социология: 4М. 2007. № 25. С. 70–98.
- Саганенко Г. И., Гегер А. Э., Степанова Е. И.* Потенциал рефлексивных методов в выявлении релевантных ценностей // Социология: 4М. 2011. № 32. С. 75–103.
- Саганенко Г. И., Каневский Е. А., Боярский К. К.* Контексты эмпирического познания в социологии и возможности программы «Vega» // Телескоп. 2008. № 6. С. 43–45.

СОЦИОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ

Л. В. ПАНОВА

ФИНАНСИРОВАНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК КОНТЕКСТУАЛЬНЫЙ ФАКТОР ЗДОРОВЬЯ

В статье рассматривается финансирование здравоохранения за период коренного трансформирования социально-экономических процессов в России и по настоящее время. Анализируется четыре финансовых индикатора, наилучшим образом отражающих степень насыщенности материальными ресурсами сферы медицинской помощи: общие расходы на здравоохранение в объеме ВВП; затраты, выделяемые государством на медицинскую помощь; доля расходов государства на здравоохранение от общих расходов государственного бюджета; личные расходы населения для получения услуг по поддержанию здоровья. Исследование выделенных индикаторов способствует применению многоуровневой методологии, позволяющей изучить совместное влияние индивидуальных и контекстуальных переменных, в частности материальных ресурсов здравоохранения на здоровье населения России.

Ключевые слова: здоровье, финансирование здравоохранения, общие расходы на медицинскую помощь, государственные затраты, личные платежи населения, финансовые риски, катастрофические расходы.

Введение

Система здравоохранения, как известно, включена в число детерминант здоровья населения. По данным ВОЗ, влияние медицинской помощи на состояние общественного здоровья составляет 10–15%, тогда как вклад медицины в снижение смертности достигает 40%

(Щепин, Медик 2012). Последнее обстоятельство особенно важно в связи с высоким уровнем смертности в трудоспособном возрасте в нашей стране. Несмотря на заметное сокращение этого показателя в последние годы с 8,3 на тысячу человек населения в 2005 году до 5,8 в 2012 году, его величина намного выше по сравнению с европейскими странами. Это отчетливо видно при сопоставлении коэффициентов смертности среди взрослого населения (Демографический ежегодник 2013). Так, по данным ВОЗ, в 2011 году вероятность смерти мужчин от 15 до 60 лет (на тысячу населения) в России составила 351 человек, в то время как среди старых членов Евросоюза, величина этого показателя была значительно меньше — 94 человека. В странах же, вступивших в ЕС после 2004 года и прошедших путь общественной трансформации, подобный нашему, коэффициент смертности в зрелом возрасте составлял 193 человека на тысячу населения (World Health Statistics 2013). Приведенные данные подтверждают, что современное состояние системы здравоохранения в нашей стране оценивается многими экспертами как кризисное, и это касается, прежде всего, жизненно важного вопроса увеличения инвестиций для наращивания потенциала медицинской помощи (Римашевская, Мигранова, Молчанова 2011; Чубарова 2011; Suhrcke, McKee, Rocco 2008). Следует отметить, что в ряде международных и российских исследований было показано прямое влияние на здоровье ресурсов здравоохранения. Так, в работе, использовавшей агрегированные данные по 22 европейским странам, была обнаружена связь между национальными ресурсами, предназначенными для медицинской помощи, и здоровьем населения (Castilla 2004). Исследование трендов государственных расходов и личных платежей населения, проведенное по данным опросов российского мониторинга экономического положения и здоровья за период 1994–2009 годов, показало, что при использовании многоуровневой методологии средства, расходуемые лично населением на получение медицинской помощи, сопряжены с улучшением здоровья женщин (Русинова, Сафронов 2012).

В свете вышеизложенного свою задачу мы видели в анализе и обобщении финансовых ресурсов системы здравоохранения за весь период рыночных трансформаций. По классификации ВОЗ четыре финансовых индикатора наилучшим образом отражают степень насыщенности материальными ресурсами сферы медицинской помощи: общие расходы на здравоохранение в объеме ВВП; затраты, выделяемые государством на медицинскую помощь; доля расходов государства

на здравоохранение от общих расходов государственного бюджета; личные расходы населения для получения услуг по поддержанию здоровья. Рассмотрим, как изменялись эти показатели в процессе реформирования здравоохранения.

Общие расходы на здравоохранение в объеме ВВП

Обращаясь к советскому периоду, важно отметить, что в последние годы существования СССР финансирование здравоохранения претерпело значительное сокращение. Это было связано с замедлением темпов развития экономики, и следовательно, оскудением государственного бюджета, на который были почти полностью возложены затраты на содержание здравоохранения. Значительную роль сыграл и остаточный принцип распределения ресурсов, здравоохранение не относилось к отраслям приоритетного финансирования. По данным авторов того периода, если в 1960-е годы общие расходы на здравоохранение были вполне удовлетворительными и составляли 6–6,5% ВВП, то в конце 1980-х этот показатель сократился до 3–3,5% (Экономика здравоохранения 2004).

После распада страны общие затраты на финансирование здравоохранения резко сократились, в первый же год реформ (1992) их объем составил 2,5% ВВП. Введение в 1993 году системы обязательного медицинского страхования позволило несколько увеличить объем затрат, их величина стала равна 3,7% ВВП. И уже с 1995 года совокупные расходы на здоровье превышают 5% ВВП (Global Health).

Однако это не улучшило ситуации с объемом финансирования системы здравоохранения в целом: в сопоставимых ценах расходы на медицинскую помощь значительно упали по сравнению с предыдущим годом, общий объем финансирования в 1995 году был почти на 20% меньше, чем в 1994 году (Шишкин 2000). Такое положение дел возникло, прежде всего, из-за коллапса экономики. По итогам предшествующего года ВВП снизился на 14,5% (Data The World Bank. GDP growth). По базе данных «Здоровье для всех» Европейского регионального бюро ВОЗ расходы на медицинскую помощь выросли в 1997 году до 7,1% ВВП, а в сопоставимых ценах их величина вернулась к уровню 1994 года. Безусловно, эту сложную ситуацию в финансировании здравоохранения усугубил кризис 1998 года, в результате которого произошло постепенное снижение доли расходов на меди-

цинскую помощь, их доля относительно ВВП составила 6,6%, особенно пострадали бюджетные отчисления на здравоохранение.

Общепризнанно, что производство в России катастрофически упало в 1990-е годы. По свидетельству публикаций тех лет приводятся данные о том, что реальное сокращение ВВП за период 1991–1998 годов до возобновления экономического роста составило 40% (Глазьев, Кара-Мурза и др. 2003; Shleifer, Treisman 2004). Соответственно сокращались и душевые затраты на медицинскую помощь. По данным ВОЗ, в 1991 году этот показатель составлял 236,5 долларов (в текущих ценах), постепенно снижаясь к 1995 году почти наполовину (47,8%) (Европейская база данных 2014). Характерно, что самое большое уменьшение затрат на душу населения наблюдалось в пики смертности и заболеваемости — 1994 и 2000 год.

С 1999 года начался стабильный рост российской экономики. С этого времени вплоть до 2009 года, когда Россия была вовлечена в мировой финансовый кризис, темпы роста ВВП составляли в среднем 6,5% ежегодно. Данные Росстата свидетельствуют о довольно быстром росте затрат на охрану здоровья в России, в номинальном выражении с 2000 по 2008 год они выросли с 1827 до 15 531 рубля на душу населения в год, или в 8,5 раза, что составило к концу этого периода 1030 долларов по паритету покупательной способности (Российский статистический ежегодник 2012; Global Health).

Прослеживая макроситуацию в стране после финансового кризиса 2009 года, следует заметить, что, несмотря на снижение темпов экономического роста в последние годы, ВВП растет в среднем ежегодно на 4%, в то же время объем финансирования здравоохранения до сего времени продолжает оставаться на уровне 5–6% ВВП. Сравнение общих расходов на здравоохранение, исчисляемых в процентах от ВВП, в нашей стране с другими странами Европейского региона и СНГ в 2012 году показывает, что этот ключевой показатель обеспечения медицинской помощи ниже, чем в среднем по государствам бывшего Советского Союза, и значительно отстает от аналогичного показателя Европейского союза. Среди двенадцати государств СНГ Россия занимает седьмое место по доле расходов в ВВП, страны же, входящие в объединенную Европу, почти все, кроме Румынии, тратят на здравоохранение больше, чем мы (Date the World Bank. Health expenditure total). Такую же картину показывает и анализ расходов на душу населения, правда, по этому показателю мы занимаем первое место среди стран СНГ, но сравнение со странами семерки, где соответствующие

затраты составляют больше пяти тысяч долларов, свидетельствует, что российские затраты на охрану здоровья выглядят более чем скромными (Data the World Bank. Health expenditure per capita). В целом можно сделать вывод о том, что Россия занимает очень низкие места в международных рейтингах по доле общих затрат на здравоохранение в ВВП.

Между тем подчеркнем еще раз, что здоровье населения любой страны в значительной мере определяется уровнем развития здравоохранения. В своих обзорах ВОЗ приводит линейную зависимость между общими расходами на здравоохранение на душу населения и ожидаемой продолжительностью жизни. Так, при показателе общих расходов на здравоохранение на душу населения 100–500 долларов ожидаемая продолжительность жизни составляет 47–67 лет; при увеличении затрат до 1000 долларов средняя продолжительность жизни увеличивается до 70–75 лет, а в промежутке 1000–3000 долларов средняя величина рассматриваемого показателя увеличивается до 75–80 лет (World health statistics 2010).

Результаты многочисленных эмпирических исследований показывают, что уровень общих расходов на здравоохранение в стране, как правило, увеличивается с ростом ВВП (Borger, Smith et al. 2006; Bloom, Canning 2000). Так, по оценке экспертов, в развитых странах расходы на здравоохранение находятся в прямой зависимости от объемов ВВП, в то время как в странах, проводящих экономические и политические преобразования, уровень расходов на здравоохранение в значительной мере зависит от принятых политических приоритетов развития (Tompson 2006). Общая практика состоит в следующем алгоритме: страны с валовым внутренним продуктом ниже 10 тыс. долларов на душу населения выделяют на здравоохранение менее 6% ВВП. По мере роста национального богатства на душу населения государства с более высокими уровнями доходов тратят на здравоохранение 7–10% ВВП (World health statistics 2012). Россия довольно сильно отклоняется от общей траектории, характеризующей связь экономического развития с расходами на медицинское обслуживание не только в период трансформационного кризиса, но и в период экономического подъема.

В Стратегии социально-экономического развития страны до 2020 года, разработанной по заказу российского правительства, экспертами Высшей школы экономики рассматривается и раздел, касающийся политики охраны здоровья в ближайшей перспективе (Стратегия 2020... 2013). В этом документе предлагается увеличение

доли расходов на здравоохранение в ВВП с ориентацией на страны, лидирующие в области охраны здоровья. Например, во Франции, Швейцарии, Австрии, Германии показатель продолжительности жизни приближается к 80 годам, и именно в этих странах общие расходы на медицинскую помощь составляют больше 11% от ВВП. В нашей же стране общий объем финансирования медицинских услуг не увеличивается на протяжении последних лет, и в ближайшей перспективе, несмотря на настойчивые и весьма аргументированные предложения специалистов, по-прежнему в лучшем случае составит примерно 6% (Европейская база 2014; Основные направления 2013).

Государственные расходы

Традиционная классификация систем здравоохранения по признаку организации и методов финансирования оказания медицинских услуг обычно представлена в виде трех моделей. Это так называемые бюджетная модель, при которой расходы на медицину финансируются за счет налогов, поступающих в бюджет; социально-страховая, где ресурсы здравоохранения формируются за счет страховых взносов организаций, предприятий, и частное медицинское страхование, которое финансируется или работодателями, или самими гражданами. В нашей стране с момента рыночных преобразований, как известно, была введена бюджетно-страховая модель финансирования здравоохранения, которая, по сути дела, включает все три способа ресурсного обеспечения медицинской помощи. Следует отметить, что реформы здравоохранения в 1990-е годы были направлены на разрушение государственной модели, основанной почти исключительно на бюджетном финансировании, и создание новой системы, включающей кроме затрат из бюджетных источников и принцип обязательного медицинского страхования. Основная причина создания двухканальной системы обеспечения затрат состояла в недостаточности государственных средств, в силу чего нужно было мобилизовать ресурсы из других источников. Предполагалось, что создание новой системы, основанной на принципах медицинского страхования, поможет исправить положение. И, начиная с 1993 года, была введена бюджетно-страховая модель финансирования, то есть общие расходы государства на здравоохранение складывались из двух источников: бюджетов разных уровней и средств фонда обязательного медицинского страхования.

Достаточно распространенная и убедительная позиция, на наш взгляд, состоит в том, что системы финансирования, в большей степени опирающиеся на государственные затраты, как правило, легче достигают поставленных целей в сфере охраны здоровья населения, обеспечивают контроль над расходами и значительно лучше реализуют достижение общенациональных приоритетов, и прежде всего, равный доступ населения к медицинской помощи, что полностью соответствует принципам социальной справедливости (Kutzin 2008; Чубарова 2011; Реформы финансирования 2011). Таким образом, государственное финансирование медицинских услуг соответствует одновременно экономической эффективности и социальной справедливости, обеспечивая достижение баланса между ними. Очевидно, что в качестве ключевых контекстуальных факторов объема затрат, выделяемых на поддержку здравоохранения, выступает размер национального дохода и бюджетная обеспеченность, но не меньшую роль играют и приоритеты распределения ресурсов, в частности, соотношение между государственными затратами и частными источниками в деле обеспечения здоровья населения.

Первые годы реформирования системы здравоохранения происходило в условиях постоянного сокращения бюджетов различных уровней, в силу макроэкономической ситуации, сложившейся в стране. Падение ВВП почти на 40% уменьшило источники финансирования всех социальных программ, в том числе и выделенных средств на медицинскую помощь. Частично оскудение бюджетных ресурсов в незначительной степени компенсировалось взносами работодателей на обязательное медицинское страхование. Однако в целом введение двухканального финансирования (через бюджет и фонды ОМС) не оправдало ожиданий по увеличению финансовых потоков, направлявшихся в здравоохранение. Затяжной экономический и бюджетный кризисы обусловили сокращение финансирования государством медицинской помощи. По данным С. Шишкина, в 1993 году, когда были установлены взносы на ОМС, собранные средства, действительно, стали дополнением к бюджетным ассигнованиям, но уже в 1994 году объем государственного финансирования здравоохранения уменьшился. В постоянных ценах падение составило 9% по сравнению с 1993 годом, а в 1995 году — больше чем на четверть (26%) по отношению к предыдущему году (Шишкин 2000). Произошло не дополнение бюджетного финансирования обязательными страховыми платежами, а частичное замещение одного другим. Оценивая ситуацию с финансированием

из бюджета, эксперты отмечают, что оно никогда больше не достигало уровня 1991 года (Tragakes, Lessof 2003). Взносы на ОМС скорее заменили, чем дополнили бюджетное финансирование. Государственные затраты, которые в реальном выражении в 1993 году возросли, отчасти благодаря введению ОМС, продолжали сокращаться — к 1999 году их величина составила лишь две трети от уровня 1991 года (Государственные расходы 2008).

По данным ВОЗ, начиная с 1995 года, на протяжении десяти лет (по 2004 г.) доля расходов федерального и местных бюджетов и средств обязательного медицинского страхования в общем объеме затрат на здравоохранение значительно уменьшилась — с 73,9 до 60%. В годы бурного роста экономики государственные расходы несколько увеличились: так, в 2009 году их величина составила 67% от общих затрат на здравоохранение. Но этот тренд не сохранился, в последние годы наблюдается активное уменьшение роли правительства в обеспечении здоровья населения, и вновь государственные затраты находятся на уровне начала 2000-х годов: их величина в 2011 году равна 59,8% от общих затрат на здравоохранение (Европейская база 2014). Сравнение со странами Европейского региона показывает, что доля общественных расходов там значительно больше, чем в нашей стране, государственные затраты этих государств составляют три четверти (74,9%) общих расходов на медицинскую помощь (World health statistics 2011). Причем важно отметить, что свою задачу они видят в оптимизации не только государственных, но и личных расходов граждан на здравоохранение.

Неблагоприятное впечатление оставляет и динамика государственных затрат относительно ВВП. Начиная с 1995 года и по настоящее время государство расходовало на здравоохранение не больше 4% ВВП, а в лучшие годы экономического подъема (2005–2007 гг.) всего лишь 3% (Европейская база 2014). По прогнозу бюджетной политики, составленному Министерством финансов РФ на 2015–2016 годы, этот показатель планируется уменьшить до 3,4% от ВВП (Основные направления бюджетной политики 2013). Такое положение свидетельствует о постоянном снижении участия государства в заботе о здоровье населения. Это особенно отчетливо видно при сравнении с большинством стран ЕС, где расходы государства составляют 7–9% от ВВП, а в ряде восточноевропейских стран, проходивших путь модернизации системы здравоохранения, схожий с реформами в нашей стране, общественные расходы на содержание медицины составляют 5–6% (Global Health).

Следует обозначить еще один аспект незначительного объема государственных затрат относительно ВВП. Специалисты ВОЗ считают, что во всех странах часть населения нуждается в защите от финансовых рисков при использовании медицинской помощи за счет государственных расходов в сфере здравоохранения, но действие такой защиты редко распространяется на большинство населения, когда эта доля составляет менее 5% ВВП (Доклад о состоянии здравоохранения 2013).

Обычно ключевым фактором в объеме государственных расходов на здравоохранение является благоприятная финансовая ситуация в стране. Ряд международных исследований демонстрирует, что более богатые страны обычно более эффективно мобилизуют налоговые поступления, это позволяет формировать высокий уровень государственных расходов в процентах от ВВП (Schieber, Maeda 1997; Gottret, Schieber 2006). Такая связь между национальным доходом и бюджетной обеспеченностью, безусловно, чрезвычайно важна для государственных расходов на здравоохранение. Однако, как свидетельствуют данные, полученные при анализе финансирования здравоохранения стран с переходной экономикой, существуют значительные отклонения от общей тенденции. Так, при близком уровне ВВП на душу населения в Венгрии и Эстонии общие государственные расходы в Венгрии были почти на 18 процентных пунктов выше. Аналогично государственные расходы в Белоруссии были приблизительно в 2,1 раза выше, чем в Казахстане (47% по сравнению с 22% ВВП) (Реформы финансирования здравоохранения 2011). Это означает, что изменения в бюджетной обеспеченности здравоохранения объясняются не только общими финансовыми условиями, одновременно большую роль играют приоритеты, которые расставляет правительство при распределении ресурсов, или, иначе говоря, на уровень государственных расходов на здравоохранение влияет то обстоятельство, насколько здоровье населения оценивается как важный приоритет социального и экономического развития. Известно, что в советской экономике здравоохранение, так же как и вся социальная сфера, финансировалось по остаточному принципу, то есть считалось сектором с низким приоритетом, в отличие от оборонной и тяжелой промышленности. Анализ динамики государственных расходов на здравоохранение в общих затратах государства, куда входят финансирование военных расходов, национальной безопасности и отраслей социальной сферы, показывает, что этот показатель составлял в середине 1990-х около 9%. К 2000 году он несколько вырос (12,7%) и с тех пор начал падать до значения сере-

дины 90-х годов. К 2010 году доля расходов правительства на здравоохранение уменьшилась до 9,7% от общих государственных расходов, в 2012 году наблюдалось небольшое повышение (10,3%), однако, начиная с 2013 года, доля рассматриваемого показателя в общих расходах правительства продолжает снижаться. По данным Министерства финансов, на здравоохранение в 2013 году было выделено 9,8% общих затрат бюджета, а прогнозные цифры на 2015–2016 годы указывают на очередное снижение средств, выделяемых на поддержание здоровья, в общем объеме государственных расходов рассматриваемый показатель снижается до 9,6% (Основные направления 2013).

Сравнение расходов на здравоохранение и других бюджетных затрат показывает, что темпы роста затрат, в частности на оборону, значительно опережают аналогичные показатели в сфере поддержания здоровья. Так, по данным Мирового банка, расходы федерального бюджета за 2013 год сократились, прежде всего, за счет расходов на социальную сферу на 2,8%, в том числе и за счет уменьшения федеральных ассигнований в бюджет ФОМС в размере 0,3% ВВП (Ежемесячные тенденции 2014). В то же время расходы на оборонный комплекс увеличились на 0,2% и составили в 2013 году 3,4% ВВП, и в дальнейшем намечается увеличение этих затрат (Основные направления 2013). Для сравнения — в США общие затраты на здравоохранение приближаются к 18% ВВП, в то время как военные расходы составляют 3,8% от общей суммы национального богатства страны (Trends in world 2013). Именно к такому соотношению военных расходов и всех товаров и услуг, произведенных за год во всех отраслях экономики, мы стремимся в ближайшее время (2015–2016), доля затрат на национальную оборону в ближайшем будущем составит 3,8% ВВП. Напомним, что доля всех расходов (государственных и частных, в т.ч. личных) на здравоохранение в нашей стране равна 6,3% ВВП.

Разумеется, государственные расходы на здравоохранение составляют большую нагрузку на финансовую систему в любой стране. По данным исследований Международного валютного фонда (МВФ), совокупные расходы на здравоохранение в странах с развитой экономикой и государствах с формирующимся рынком существенно выросли в последние десятилетия (Clements, Coady et al. 2011). В качестве основных причин этого роста рассматриваются, главным образом, во-первых, увеличение продолжительности жизни населения многих стран, что естественно сопровождается старением населения, и, во-вторых, развитие самого здравоохранения, именно в эти

годы наблюдался взрывной рост научно-технических достижений, внедряемых в медицину. Стремительное увеличение затрат заставляет правительства практически всех стран стремиться к сдерживанию государственных расходов. Наиболее многообещающие стратегии по экономии расходов государства связаны с сочетанием механизмов сдерживания затрат и реформами по повышению эффективности осуществления расходов. К их числу относятся бюджетные ограничения для стационаров и других медицинских учреждений; координация между врачами общей практики и специалистами с целью предотвращения ненужных услуг; рacionamento использования высокотехнологического оборудования. Большую роль в этом процессе отводят применению различных рыночных механизмов, и в частности, развитию конкуренции между страховщиками и организациями здравоохранения, использованию в большем объеме частных услуг. Последнему направлению, касающемуся расширения объема частных услуг, уделяется особое внимание, так же как и реформам, которые увеличивают долю расходов, оплачиваемых пациентами, за счет повышения соплатежей или расширения частного страхования. Столь пристальное внимание к этой стратегии объясняется полученными исследовательскими результатами, свидетельствующими о том, что внедрение рыночных механизмов может оказать мощное влияние на экономию государственных расходов, это сокращение может составлять примерно до половины процента в объеме ВВП (Thomson, Busse et al. 2013). То есть такая стратегия может значительно уменьшить величину расходов правительства на здравоохранение. Однако авторы исследования справедливо отмечают, что во всех государствах механизмы по участию населения в расходах в виде личных платежей или соучастия в оплате медицинской помощи вызывают опасения, касающиеся принципа справедливости, и должны сопровождаться мерами, обеспечивающими сохранение доступа малоимущих и хронических больных к медицинскому обслуживанию.

Странам с формирующимся рынком, а Россия относится именно к этому классу стран, где здоровье населения значительно хуже по сравнению со странами с развитой экономикой, рекомендуются другие стратегии. Прежде всего, необходимо более широкое проведение реформ по повышению эффективности системы здравоохранения. Задача правительства в этих условиях состоит в увеличении доли государственных расходов на медицинскую помощь, в частности для

улучшения деятельности первичной помощи, укрепления профилактической работы и контроля неинфекционных заболеваний.

Подводя некоторый итог анализу государственного обеспечения здравоохранения в нашей стране, можно сказать, что его доля в общих расходах за период 1995–2012 годов сократилась с 73,9% до 61,0%. Оценивая же величину затрат государства, следует отметить, что Россия расходует не только меньше средств на государственную систему поддержки здоровья, чем страны ЕС, но и значительно меньше, чем позволяет экономический уровень развития страны.

Между тем, как показал ряд исследований, именно государственные расходы являются важной детерминантой уровня личных платежей населения в момент получения медицинской помощи (Gottret, Schieber 2006; Kutzin 2008). Степень такой зависимости имеет важные последствия для политических целей, и в частности, для финансовой защиты населения.

Личные расходы населения

Личные платежи населения широко используются при финансировании здравоохранения практически во всех странах. В менее развитых обществах личные платежи применяются в силу ограниченности ресурсов, когда правительство не может увеличить финансирование здравоохранения и часто не занимается разработкой и применением схем предварительной оплаты. Ключевой проблемой такого регулирования является вопрос, каким способом будет решаться проблема несоответствия между государственными гарантиями бесплатного оказания медицинской помощи населению и реальными условиями ее получения. Довольно часто в такой ситуации медицинские работники оказываются в тяжелом положении, получая низкую зарплату, дополняемую иногда неформальными платежами. При таком сценарии многие правительства выбирают использование личных расходов пациентов для поддержания, главным образом, уровня заработной платы работников здравоохранения и обеспечения большей доступности медицинских услуг. В развитых странах обычно использование личных платежей применяется как инструмент сдерживания роста расходов. Экономические основания применения платежей с потребителя состоят в том, что затраты пациентов, возможно, снижают спрос на медицинские услуги в рамках бюджетного и страхового финансирования медицинского обслуживания. Вместе с тем анализ полемики,

посвященной пользе более широкого применения личных платежей в системе финансирования здравоохранения, свидетельствует о различных подходах к их оценке. Как утверждает ряд экономистов, полный переход к государственному финансированию ведет к чрезмерному пользованию услугами («риск недобросовестности»), а это наносит ущерб медицинским учреждениям, они становятся менее рентабельными (Wagstaff, Doorslaer et al. 1999). С чисто экономической точки зрения любое сокращение пользования услугами здравоохранения, обусловленное распределением затрат между государством и потребителями, повышает рентабельность системы, независимо от влияния на здоровье. Однако другие исследователи поставили под сомнение уместность использования понятия «рентабельность» применительно к здравоохранению (Horne, Abells 2004). Они полагают, что рентабельность в здравоохранении следует оценивать относительно какого-то внешнего критерия, например выигрыша в здоровье. Иными словами, получение рентабельного результата при введении личных платежей можно считать только в том случае, когда не происходит ухудшения здоровья. Следовательно, распределение затрат между государством и населением сокращает расходы, не нанося ущерба здоровью, только в том случае, если предусмотрены механизмы, освобождающие бедные слои населения от частичной оплаты медицинской помощи (Thomson, Busse et al. 2013). Надо сказать, многочисленные исследования, проведенные в странах ЕС, не приводят убедительных данных, свидетельствующих о том, что введение личных платежей не ведет к долгосрочному сдерживанию расходов (Thomson, Foubister, Mossialos 2010).

Попробуем в свете вышеизложенного посмотреть на введение личных платежей в нашей стране с момента реформирования системы здравоохранения. Исследователи, пытающиеся обрисовать финансирование системы медицинской помощи в начальный период преобразований, сталкивались с большими трудностями. Отмечалось, что не всегда удавалось найти необходимые данные о зарегистрированных финансовых потоках и в силу этих обстоятельств довольно трудно было оценить действительный объем личных средств, поступающих в здравоохранение. Кроме того, в начальный период реформирования здравоохранения отсутствовал ряд показателей, принятых ВОЗ для характеристики расходов на здравоохранение, особенно личные затраты населения (Шишкин 2000; Tragakes, Lessof 2003). Это привело к тому, что упорядоченная статистика личных затрат населения на медицинскую помощь ведется только с 1995 года.

Сведения Европейской базы данных «Здоровье для всех» позволяют оценить рост затрат на платные медицинские услуги и приобретение медикаментов только с 1995 года. Так, в начале реформы доля личных расходов граждан на медицинскую помощь и лекарства составляла 17% от общих затрат на медицинскую помощь, но к 2000 году этот показатель вырос почти в два раза и стал равен 30% всей суммы расходов на поддержание здоровья населения России. Причины такого стремительного роста заключались в том, что государство при столь резком падении экономики (напомним, что глубокий экономический спад продолжался до 1998 года) не могло обеспечить государственными гарантиями бесплатное оказание медицинской помощи населению. Слишком большой разрыв наблюдался между обещанными услугами здравоохранения и реальными условиями их получения населением, об этом многократно упоминается в исследованиях тех лет (Шишкин, Богатова и др. 2002; Шейман 2000; Стародубов, Зелькович и др. 1996). Отметим, что доля государственных затрат в общих расходах на медицинскую помощь за это же время снизилась почти на одну пятую, в 1995 году они составляли почти три четверти всех затрат (73,5%), а уже к 2000 году их величина стала равна чуть больше половины (59,8%). Следующий период относительного благополучия в экономике, когда страна была на подъеме, вплоть до 2009 года, характеризуется незначительными колебаниями доли личных расходов в общем объеме затрат на здравоохранение, они составляют в среднем за эти годы 27,3%, то есть объемы прямого участия населения в финансировании даже несколько сократились. Однако после глубокого кризиса, настигшего нашу экономику в 2009 году, когда падение ВВП составило 7,8%, проводившаяся политика правительства вновь привела к увеличению личных платежей семей за медицинскую помощь, и в 2012 году их величина составила 34,3% от общей суммы расходов на здравоохранение. В целом за этот период (1995–2012) доля личных платежей в структуре общих расходов на здравоохранение увеличилась более чем в два раза. В странах ЕС за эти годы, несмотря на мировой кризис, наблюдалось даже некоторое снижение этого показателя от 17,4% до 16,3% (Европейская база 2014). Представляется правомерным сделать вывод о том, что политика, проводимая правительством нашей страны в любых условиях, будь это глубокий кризис 1990-х, или вполне благополучная ситуация 2000-х, нацелена на значительное и растущее участие населения в оплате медицинских услуг.

Сравнение абсолютных затрат населения по паритету покупательной способности за период рыночных трансформаций показывает значительное увеличение личных затрат семей на медицинское обслуживание, то есть подтверждает тот же вывод. Если в 1995 году этот показатель был равен 55,8 долларов на душу населения, уже к 2000 году он вырос в 2,2 раза. По мере ускоренного восстановительного роста экономики и доходов населения увеличивались и личные расходы на медицинскую помощь: так, в 2012 году их величина достигла 505,5 доллара (Европейская база 2014). В целом за рассматриваемый период затраты семей из собственных средств на услуги здравоохранения выросли практически в 10 раз, при этом государственные расходы увеличились только в 4 раза. Иначе восстанавливались доходы населения. По данным Центра уровня жизни, реальные денежные доходы достигли предреформенного уровня только для представителей двух верхних квинтилей общего распределения дохода к 2005 году, а третий квинтиль перешагнул этот порог в 2007 году. Люди же, находившиеся в двух нижних доходных группах, а это составляет 40% населения, не смогли восстановить доходы дореформенного периода даже к 2012 году (Овчарова 2014).

Исследователи финансирования здравоохранения в Европейском союзе выражают озабоченность по поводу того, что в некоторых странах, входящих в этот союз, например в Бельгии, Болгарии, Греции, Латвии, Литве, Словакии, Эстонии, отмечается рост личных платежей на 5% за период между 1996 и 2005 годами (Thomson, Foubister Mossialos 2010). Тем не менее, как указывают авторы исследования, эта тенденция (рост личных расходов) вызывает беспокойство, особенно с учетом негативного влияния личных затрат на финансовую защиту семей.

Во всех странах, развитых и развивающихся, проблема финансовых рисков напрямую связана с объемом личных расходов семей на медицинскую помощь. Введение понятия «катастрофические расходы на медицинскую помощь» помогает определить, какая часть населения находится на грани финансового краха и обнищания в связи с прямыми платежами за медицинское обслуживание. Работы такого рода весьма широко представлены в научной литературе (McIntyre, Thiede, et al. 2006; Wagner, Graves, et al. 2011; Tambor, Pavlova, et al. 2013). Общепринятое определение катастрофических расходов на медицинскую помощь рассматривается как такая плата за услуги, связанные со здоровьем, в результате которой уровень потребления в семье опускается ниже минимального (Wagstaff, Doorslaer 2003). В качестве ко-

личественного критерия ВОЗ использует 40% суммы общих доходов домохозяйств. Обнищание домохозяйств является другим показателем непосильных расходов на медицинскую помощь, этот показатель измеряется долей населения, оказывающегося за чертой бедности в результате оплаты полученных медицинских услуг.

Исследования основных детерминант финансовой катастрофы домохозяйств показывают, что основным фактором, способствующим распространению непосильных затрат, выступает доля личных платежей в общем объеме затрат на здравоохранение. На обширном материале, охватывающем данные по 59 странам, показано, что в ситуации, когда прямые личные платежи за медицинское обслуживание составляют выше 15–20% от общих расходов на здравоохранение, вероятность наступления финансового краха домохозяйств резко возрастает (Ху, Evans et al. 2003). Иначе говоря, чем выше доля личных платежей в общем объеме расходов на здравоохранение, тем больше семей сталкиваются с катастрофическими расходами и феноменом бедности.

На российских данных осуществлен ряд попыток оценить значение прямых личных платежей, направленных на получение медицинской помощи, в общем объеме доходов домохозяйств. Первые попытки были предприняты Институтом социальных исследований и Центром международного здравоохранения Бостонского университета во время проведения мониторингового исследования расходов населения на медицинские услуги и лекарства. Эта работа выполнялась в 1997 году, и данные, полученные на основании опроса, показали, что доля расходов на медицинскую помощь в общих семейных доходах составила шестнадцать процентов. Причем в первой квинтильной группе (с наименьшими доходами) платежи на получение платной медицинской помощи и лекарств были почти равны трети семейного дохода (31,7%) — это близко к катастрофическому уровню расходов. Не удивительно, что в этой группе отказались от медицинского обследования 43,3%, от госпитализации — 13,4% респондентов, но самый большой отказ наблюдался от лекарств, рекомендованных врачом: больше половины (58,1%) нуждавшихся в лечении. В целом по всей выборке отказы от лекарств, рекомендованных врачом, и медицинских услуг из-за недостатка денег составляли 50,4% и 36,4% соответственно (Бойков, Фили и др. 1998). По мере развития общероссийских обследований бюджетов домашних хозяйств (НОБУС-2003) и мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) появилась новая

информация, которая позволила оценить катастрофические расходы на медицинскую помощь с использованием разных пороговых значений этого показателя. По данным российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, предпринимались попытки дважды оценить долю домохозяйств, испытывающих тяжелое бремя расходов на лечение. При исследовании катастрофических расходов в ряде стран, предпринятом различными авторами, в их число была включена и Россия. По данным РМЭЗ за 1998 год, при пороговом значении затрат на медицинскую помощь, равном 40% от доходов домохозяйств за вычетом трат на питание, было рассчитано, что доля населения, страдающего от непосильных расходов, составила 7,2% (Xu, Evans et al. 2007). Использование результатов опроса, проведенного в 2002 году, показало, что за эти годы несколько уменьшилось количество людей с катастрофическими расходами: их доля стала равна 5,6% (Xu, Saksena et al. 2010). Наблюдаемая тенденция вполне объяснима: за эти годы (1998–2002 гг.) реальные доходы населения выросли довольно значительно — на 44,8% (Овчарова 2014).

Последний расчет этого показателя, который нам удалось обнаружить, касался опроса РМЭЗ, проведенного в 2011 году (Селезнева 2012). Методика расчета несколько отличалась от предшествующих исследований: в данном случае учитывались катастрофические расходы отдельно на амбулаторную и стационарную помощь. Полученные результаты показали, что доля людей, испытывающих серьезные финансовые трудности при пользовании поликлинической помощью, составила 6,4%, а пребывание в больнице поставило на грань катастрофы 11,6% домохозяйств. Результаты комплексного наблюдения условий жизни населения во всех субъектах Российской Федерации, проведенного Федеральной службой статистики в 2011 году, показывают, что ограничения доступа к необходимым услугам медицинской помощи из-за финансовых проблем значительно уменьшились по сравнению с концом 1990-х. Отказ от лечения в медучреждениях в случае предоставления медицинских услуг только на платной основе составил 5,7%, но почти каждый пятый (17,1%) отказывался от покупки лекарств из-за отсутствия денежных средств (Причины необращения... 2011).

Обычно степень изменения финансовой защиты населения видна по оценке доли семей, сообщающих о катастрофическом размере расходов на медицинскую помощь за определенный период времени. В России, судя по приведенным данным за рассматриваемый период

с 1998-го по 2011 год, показатель, характеризующей долю населения, стоящего на грани финансовой катастрофы из-за расходов на лечение, изменился в лучшую сторону. Но следует заметить, что при сравнении этого индикатора с аналогичным показателем других стран напрашивается неутешительный вывод. Исследование, посвященное выявлению численности семей, испытывающих катастрофические расходы, которое охватывало восемьдесят пять стран, относящихся к различным регионам мира, показало, что Россия занимает 79-е место по возрастающей шкале численности домохозяйств, несущих непомерные расходы на лечение (Xu, Saksena et al. 2010). В нашей стране наблюдается самый высокий уровень катастрофических расходов по сравнению со странами, входящими в СНГ, за исключением Азербайджана, где почти каждый десятый (7,25%) испытывает финансовые риски, связанные с лечением. В Белоруссии риски финансовых угроз составляют полпроцента (0,56%), в Армении, Казахстане, Киргизии — чуть больше 2%. В Молдавии и Таджикистане доля людей, находящихся в тяжелом материальном положении из-за расходов на медицинскую помощь, была равна 4,8% и 4,3% соответственно, но все-таки этот индикатор меньше, чем в России. Большинство развитых стран продвинулись в создании институтов социального страхования или налогообложения, предназначенных для финансирования системы здравоохранения, которые защищают домохозяйства от катастрофических затрат в случае необходимости получения медицинской помощи. Среди этих стран только небольшое количество государств (например, Португалия, Греция, Швейцария и США) имели полпроцента домохозяйств, стоящих на пороге катастрофических затрат на здравоохранение (там же).

Попытка оценить финансовые риски населения по критерию удельного веса личных платежей в общем объеме затрат на здравоохранение показывает примерно ту же картину. За пять лет, с 1995-го по 2000 год, доля личных расходов в общем объеме средств, потраченных на медицинскую помощь, выросла с 16,9 до 30%, то есть почти треть затрат к концу 1990-х оплачивалась населением в момент получения медицинской услуги. Действия правительственных органов в области финансирования здравоохранения не изменились к лучшему и в последующие годы. Прямые расходы домохозяйств в 2012 году составляют 34,3% от общих вложений в здравоохранение, то есть снова наблюдается, после краткого периода уменьшения личных затрат

домохозяйств, увеличение финансирования охраны здоровья за счет расходов населения (Европейская база 2014).

Безусловно, наши показатели сильно отличаются от значений 15–20% к общим затратам на охрану здоровья, которые ВОЗ предписывает в качестве эффективных мер защиты населения от финансовых рисков при формировании государственной политики в области обеспечения ресурсами здравоохранения. По расчетам исследователей, если доля личных платежей в общем объеме расходов на здравоохранение достигает 30–40%, то количество домохозяйств, терпящих финансовую катастрофу, достигает не меньше 5%, а около 2% попадают за черту бедности (Доклад о состоянии здравоохранения 2010). Уместно, на наш взгляд, привести результаты исследования, проведенного в 92 странах, где проживают 89% населения мира, которые говорят о том, что ежегодная частота случаев катастрофических расходов на здравоохранение приближается к нулю в странах со сложившимися системами социальной защиты, но доходит до 11% в странах, лишенных таких систем. В 37 из 92 обследованных стран ежегодная частота возникновения финансового краха превышала 2%, а в 15 странах она составляла более 4% семей (Доклад о состоянии здравоохранения 2013). Более трети (34,3%) личных прямых расходов на здравоохранение в общем объеме средств, идущих на поддержание здоровья нации, относят нас к небольшой группе стран, в которых наблюдается слабая защита населения от финансовых рисков в связи с получением медицинской помощи.

Мы не раз отмечали общую позицию специалистов, заключающуюся в том, что расходы на здравоохранение в нашей стране являются низкими по сравнению со странами с аналогичным уровнем ВВП на душу населения, и ситуация с личными расходами, на наш взгляд, подтверждает эту оценку (Bloom, Malaney 1998; Русинова, Панова, Сафронов 2008; Лангенбруннер, Гиуффрида, Салахутдинова 2011; Партнерство Всемирного банка 2013, 2014). Можно сказать, что общая макроэкономическая политика по-прежнему не только создает условия для роста личных платежей населения, но и способствует существованию больших объемов катастрофических затрат домохозяйств на получение медицинской помощи. Вопрос о том, как обеспечить и поддерживать должный уровень защиты от финансовых рисков, является для нашей страны актуальным до сих пор.

Заключение

Общий вывод, который позволяет сделать проведенный анализ, состоит в том, что расходы на здравоохранение в нашей стране не соответствуют уровню экономического развития не только в период трансформационного кризиса, но и в период экономического подъема. Уровень расходов в объеме ВВП длительное время составляет не больше 6%. Оценивая вклад государства в заботу о здоровье населения, важно отметить, что Россия расходует меньше средств на государственную систему здравоохранения по сравнению с другими странами подобного уровня развития. Характеризуя связь экономического развития страны с расходами на медицинское обслуживание, прежде всего следует отметить чрезвычайно низкий приоритет здоровья в общественном сознании и политике государства.

Личные расходы населения на медицинскую помощь выросли с начала 1990-х более чем в два раза и составили больше трети общих расходов на здравоохранение. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что политика, проводимая правительством нашей страны в любых условиях, будь это глубокий кризис 1990-х или вполне благополучная ситуация 2000-х, нацелена на значительное и растущее участие населения в оплате медицинских услуг. Это означает, что ресурсная обеспеченность здравоохранения объясняется не только общими финансовыми условиями страны, одновременно большую роль играют приоритеты, которые расставляет правительство при распределении ресурсов.

Источники

- Бойков В., Фили Ф., Шейман И., Шишкин С. Расходы населения на медицинскую помощь и лекарственные средства // Вопросы экономики. 1998. № 10. С. 101–117.
- Глазьев С.Ю., Кара-Мурза С. Г., Батчиков С.А. Белая книга. Экономические реформы в России 1991–2001 гг. М.: Эксмо, 2003.
- Государственные расходы на здравоохранение в Российской Федерации: проблемы и пути их решения. Всемирный Банк. 2008. URL: http://siteresources.worldbank.org/INTRUSSIANFEDERATION/Resources/Public_Spending_report_ru.pdf
- Демографический ежегодник России. 2013 год. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_16/main.htm

Доклад о состоянии здравоохранения в мире. ВОЗ. 2010, 2013.

Европейская база данных ЗДВ (HFA-DB). Европейское региональное бюро ВОЗ. Обновлено: апрель 2014 г. URL: http://data.euro.who.int/hfad/b/shell_ru.html

Ежемесячные тенденции экономического развития России. 2014.

URL: <http://www.worldbank.org/ru/country/russia/brief/monthly-economic-developments>

Лангенбруннер Д., Гиуффрида А., Салахутдинова С. Комментарии специалистов Всемирного банка к докладу о результатах работы экспертной группы «Здоровье и среда обитания человека». 2011 г.

URL: http://strategy2020.rian.ru/g11_news/20111202/366215519.html

Овчарова Л. Н. Динамика монетарных и немонетарных характеристик уровня жизни российских домохозяйств за годы постсоветского развития: аналитический доклад / рук. авт. кол. Л. Н. Овчарова, А. Я. Бурдяк, А. И. Пишняк, Д. О. Попова, Р. И. Попова, А. М. Рудберг. М.: Фонд «Либеральная Миссия», 2014. URL: <http://www.hse.ru/data/2014/04/10/1320216966/ovcharova.pdf.pdf>

Основные направления бюджетной политики на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов. 2013. URL: <http://government.ru/media/files/41d47b423d16db7f8be6.pdf>

Партнерство Всемирного банка и Российской Федерации. Краткая характеристика российской программы. 2013, 2014 гг.

URL: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Russia-Snapshot-rus.pdf>

Причины необращения за медицинской помощью в медучреждения и получение медицинской помощи из других источников. 2011.

URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/data/3-10_1-46.doc

Реформы финансирования здравоохранения. Опыт стран с переходной экономикой / под ред. J. Kutzin, C. Cashin, M. Jakab. ВОЗ: Европейская обсерватория по системам и политике здравоохранения, 2011.

Римашевская Н. М., Мигранова Л. А., Молчанова Е. В. Факторы, влияющие на состояние здоровья населения России // Народонаселение. 2011. № 1. С. 38–49.

Российский статистический ежегодник. 2012.

Русинова Н. Л., Панова Л. В., Сафронов В. В. Кризис здоровья в современной России: цена реформ и последствия для развития общества // Глобализация в российском обществе: сб. науч. трудов / отв. ред. И. И. Елисеева. СПб.: Нестор-История, 2008. С. 266–349.

Русинова Н. Л., Сафронов В. В. Социальная стратификация здоровья в России: тенденции в 1990-е и 2000-е гг. Социологический журнал. 2012. № 1. С. 28–46.

Селезнева Е. В. Участие различных групп населения России в оплате медицинской помощи // XII апрельская международная научная конференция

- по проблемам развития экономики и общества / отв. ред. Е.Г. Ясин. Т. 4. М.: Изд. дом Высш. шк. экономики, 2012. С. 192–202.
- Стародубов В.И., Зелькович Р.М., Исакова Л.Е., Комаров Ю.М., Кручинина С.С., Макарова Т.Н., Михайлова Ю.В., Шейман И.М. Концепция реформы управления и финансирования здравоохранения Российской Федерации // Экономика здравоохранения. 1996. № 10/11. С. 10–34.
- Стратегия-2020: Новая модель роста — новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. Кн. 2 / под науч. ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьминова. М.: Дело, 2013.
- Финансирование здравоохранения: альтернативы для Европы / ред. Э. Моссиалос, А. Диксон, Ж. Фигерас, Д. Кутцин / пер. с англ. М.: Весь Мир, 2002.
- Чубарова Т.В. Финансирование здравоохранения в России: проблемы и решения // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. 2011. № 20 (432). http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2011/VSF_NEW201112071104/VSF_NEW201112071104_p_007.htm
- Шейман И.М. Возможные стратегии реформирования системы государственных обязательств в здравоохранении // Экономика здравоохранения. 2000. № 5, 6. С. 47–55.
- Шишкин С.В. Реформа финансирования российского здравоохранения. Институт экономики переходного периода. Научные труды. 2000. № 25. С. 43–50.
- Шишкин С.В., Богатова Т.В., Потанчик Е.Г., Чернец В.А., Чирикова А.Е., Шилова Л.С. Неформальные платежи за медицинскую помощь в России. Независимый институт социальной политики. М., 2002. URL: <http://www.socpol.ru/publications/pdf/book4.pdf>
- Шишкин С.В. Вызовы системе здравоохранения России и возможные ответы // Высшая школа экономики. Гайдаровский форум «Россия и мир: 2012–2020» Москва, 20 января 2012 г. URL: <http://acig.ru/gaidar/files/shis>
- Щепин О.П., Медик В.А. Общественное здоровье и здравоохранение. 2012. ГЭОТАР-Медиа.
- Экономика здравоохранения / под общ. ред. А.В. Решетникова. 2-е изд., испр. и доп. М.: ГЭОТАР-МЕД, 2004.
- Bloom D., Canning D. The Health and Wealth of Nations // Science. 2000. Vol. 287(5456). P. 1207–1209.
- Bloom D., Malaney P. Macroeconomic Consequences of the Russian Mortality Crisis // World Development. 1998. Vol. 26 (11). P. 2073–2085.
- Borger C., Smith S., Truffer C., Keehan S., Sisko A., Poisal J. and Kent V.C. Health Spending Projections Through 2015: Changes On The Horizon // Health Affairs 2006. Vol. 25. № 2. P. 61–73.
- Castilla E.J. Organizing health care — A comparative analysis of national institutions and inequality over time. International sociology. 2004. Vol. 19 (4). P. 403–435.

- Clements B., Coady D., Shang B., Tyson J. Healing Health Care Finances // Finance & Development. 2011. Vol. 48. № 1. P. 42–45.
- Data The World Bank. GDP growth (annual%) URL: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>
- Data The World Bank Health expenditure, total (%of GDP) URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.TOTL.ZS>
- Data The World Bank. Health expenditure per capita (current US\$) URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.PCAP>
- Global Health Expenditure Database WHO URL: <http://apps.who.int/nha/database/PreDataExplorer.aspx?d=1>
- Gottret P., Schieber G. Health financing revisited: a practitioner's guide. World Bank. 2006. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTHSD/Resources/topics/Health-Financing/HFRFull.pdf>
- Horne T., Abells S. Public Remedies, Not Private Payments. Parkland Institute. 2004. URL: http://s3.amazonaws.com/zanran_storage/parklandinstitute.ca/Content/Pages/2469256337.pdf
- Kutzin J. Health financing policy: guide for decision-makers. WHO. Health Financing. Policy Paper. 2008. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/78871/E91422.pdf
- McIntyre D., Thiede M., Dahlgren G., Whitehead M. What are the economic consequences for households of illness and of paying for health care in low- and middle-income country contexts? Social Science and Medicine. 2006. Vol. 62(4). P. 858–65.
- Schieber G., Maeda A. A curmudgeon's guide to financing health care in developing countries. // Schieber G. Innovations in health care financing: proceedings of a World Bank Conference. 10–11 March 1997. Washington, DC, World Bank. Discussion paper 1997. № 365 URL: http://www-ds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/1997/07/01/000009265_3971113151206/Rendered/PDF/multi_page.pdf
- Shleifer A., Treisman D. Нормальная страна // Transition — Экономический вестник о вопросах переходной экономики. 2004. № 2. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTDECBEYTRANEWLET/Resources/April-June.pdf>
- Suhrcke M., McKee M., Rocco L. Инвестиции в здоровье: ключевое условие успешного экономического развития стран Восточной Европы и Центральной Азии. Европейская обсерватория по системам и политике здравоохранения. ВОЗ, 2008.
- Tambor M., Pavlova M., Rechel B., Golinowska S., Sowada C., Groot W. The inability to pay for health services in Central and Eastern Europe: evidence from six countries // European Journal of Public Health. 2013. Vol. 24. № 3. P. 378–385.
- Thomson S., Busse R., Crivelli L., Van de Ven W., Van de Voorde C. Statutory health insurance competition in Europe: a four-country comparison. Health Policy. 2013. Vol. 109 (3). P. 209–225.

- Thomson S., Foubister T., Mossialos E.* Финансирование здравоохранения в Европейском союзе. Проблемы и стратегические решения. Европейская обсерватория по системам и политике здравоохранения. 2010. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0016/126025/e92469R.pdf
- Tompson W.* Healthcare reform in Russia: problems and prospects. Economics Department. Working papers. 2006. No. 538. URL: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp\(2006\)66](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp(2006)66)
- Tragakes E., Lessof S.* Health care systems in transition: Russian Federation. Copenhagen, European Observatory on Health Care Systems. 2003. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/95936/e81966.pdf
- Trends in world military expenditure. 2013. URL: <http://books.sipri.org/files/FS/SIPRIFS1404.pdf>
- Wagner A., Graves A., Reiss S., LeCates R., Zhang F., Degnan D.* Access to care and medicines, burden of health care expenditures, and risk protection: Results from the World Health Survey // Health Policy. 2011. Vol. 100. P. 151–158. URL: <http://apps.who.int/medicinedocs/documents/s18754en/s18754en.pdf>
- Wagstaff A., Doorslaer E., Burg H., Calonge S., Christiansen T., Citoni G., Gerdtham U., Gerfin M., Gross L., Hakinnen U., Johnso P., John J., Klavue J., Lachaud C., Lauritsen J., Leu R., Nolan B., Peran E., Pereira J., Propper C., Puffer F., Rochaix L., Rodriguez M., Schellhorn M., Sundberg G., Winkelhake O.* Equity in the finance of health care: some further international comparisons. Journal of Health Economics. 1999. Vol. 18(3). P. 263–290. URL: http://www.researchgate.net/publication/12762549_Equity_in_the_finance_of_health_care_some_further_international_comparisons
- Wagstaff A., Doorslaer E.* Catastrophe and impoverishment in paying for health care: with applications to Vietnam 1993–1998. Health Economist. 2003. Vol. 12. P. 921–934.
- WHO. Global Health Expenditure Database. URL: <http://apps.who.int/nha/database/DataExplorer.aspx?ws=1&d=1>
- World health statistics. WHO. 2010, 2011, 2013, 2014.
- Xu K., Evans D., Kawabata K., Zeramdini R., Klavus J., Murray C.* Household catastrophic health expenditure: a multi-country analysis. Lancet. 2003. Vol. 362. P. 111–117.
- Xu K., Evans D., Carrin G., Aguilar-Rivera A., Musgrove P., Evans T.* Protecting Households From Catastrophic Health Spending // Health Affairs. 2007. Vol. 26. № 4. P. 972–983.
- Xu K., Saksena P., Jowett M., Indikadahena C., Kutzin J., Evans D.* Exploring the thresholds of health expenditure for protection against financial risk. World Health Report. 2010. Background Paper. № 19.

И.С. ПАУТОВ

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ МАКРОСОЦИАЛЬНЫХ ИНДИКАТОРОВ БЛАГОСОСТОЯНИЯ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В статье представлены результаты авторского исследования, направленного на выявление взаимосвязей между динамикой индикаторов благосостояния в России с 1990 по 2012 год и показателей здоровья россиян, таких как средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении и коэффициент смертности, за данный период. На основе анализа статистических данных автор отмечает наличие взаимосвязей между показателями здоровья жителей России в 1990–2012 годы и изменениями их экономического положения, динамикой показателей неравенства, занятости, социальной поддержки, доступа к досугово-рекреационным услугам. На основе полученных данных делается вывод о том, что изменения объема и качества социально-экономических ресурсов благополучия на макроуровне в целом проявляют значимую связь с динамикой показателей здоровья.

Ключевые слова: индикаторы благосостояния, показатели здоровья, неравенство, занятость, социальная поддержка, доступность.

Изучение взаимосвязей между уровнем ресурсообеспеченности и состоянием здоровья членов социума в научном сообществе долгое время воспринималось как вызов традиционному взгляду на сохранение и укрепление здоровья с позиций медицинского знания. Однако радикальные изменения в структуре заболеваемости, которые наблюдались в развитых странах (в т.ч. в СССР) во второй половине XX века, привели к необходимости поиска социологических подходов к изучению индивидуального и общественного здоровья. «Вместо инфекционных болезней, более распространенных ранее, на первое место по частоте и тяжести последствий вышли хронические заболевания: гипертония, онкологические патологии, язвенная болезнь, нарушения иммунной системы, депрессии и другие болезни» (Freund et al. 2003: 2). А трансформационные процессы в России начала 1990-х годов и кризисные явления в социально-экономической, демографической и других сферах, которые сопровождали ход трансформации, выявили потребность в применении этих подходов к реалиям российского общества. Одним из наиболее активно используемых российскими исследователями подходов в сфере здоровья стал

анализ влияния социально-экономического благополучия индивида и общества на состояние их здоровья. Впервые такая проблематика появляется в исследованиях позднего советского периода (Римашевская, Копнина 1987), впоследствии к ней обращаются такие авторы, как И.Б. Назарова (Назарова 2003; Назарова 2008), Н.Л. Русинова с соавторами (Русинова, Браун, Панова 2003; Русинова, Панова 2010), В.С. Тапилина (Тапилина 2004) и ряд других исследователей. Следует отметить, что указанные исследования фокусируются, прежде всего, на индивидуальном, реже — региональном уровне анализа взаимосвязи благосостояния и здоровья. В то же время сохраняется потребность в осмыслении этих взаимосвязей на макроуровне; в последнее время, в связи с негативными макроэкономическими процессами, это направление исследований становится особенно актуальным. В данной статье делается попытка проанализировать существующие связи между изменениями показателей социально-экономического благополучия в России на социетальном уровне и динамикой здоровья россиян с 1990 по 2012 год.

Измерение благосостояния: конкурирующие подходы

Попытки оценить благосостояние общества предпринимались экономистами, демографами, социологами с конца XVIII века. Так, еще в 1776 году А. Смит в своем «Исследовании о природе и причинах богатства народов» рассматривал вопрос, почему «народ оказывается лучше или хуже снабженным всеми необходимыми предметами и удобствами, в каких он нуждается» (Смит 1962: 17). Однако систематизация инструментов для анализа и сравнения показателей национального благосостояния пришлась на вторую половину XX века и была связана с основанием и деятельностью Организации Объединенных Наций. При этом различные подразделения в структуре ООН выступали со своими вариантами индикаторов, которые бы позволили оценить благосостояние на социетальном уровне. В процессе работы над этими индикаторами выделилось два основных направления анализа качества жизни.

Первое направление — разработка и применение интегрального показателя, который бы характеризовал благосостояние населения страны/региона. В качестве такого показателя в настоящее время применяется индекс развития человеческого потенциала — ИРЧП (*англ.* The Human Development Index, HDI) — интегральный показатель,

обобщающий уровень развития и используемый при международных и региональных сопоставлениях. Он был разработан в ходе запуска Программы развития ООН в 1990 году на основе концепции развития человека (*sarability approach*) Амартии Сена. В индекс входят 3 компонента: индексы *ожидаемой продолжительности жизни, образования и уровня ВВП на душу населения*. Величина ИРЧП изменяется от 0 до 1; чем ближе она к 1, тем выше развитие человеческого потенциала в определенной стране или регионе (Григорьева, Келасьев, Первова 2012).

Второе направление — разработка системы показателей, которые наиболее полно характеризовали бы благосостояние населения. В 1960 году рабочей группой ООН был подготовлен доклад о принципах определения и измерения уровня жизни в международном масштабе. На основе этого доклада была разработана Система показателей уровня жизни в международной статистике ООН; ее последний вариант 1978 года включает следующие группы показателей (Башкатов 2003: 38):

1. Демографические характеристики населения (рождаемость, смертность, заболеваемость, продолжительность жизни и т.д.);
2. Санитарно-гигиенические условия жизни;
3. Потребление продуктов питания;
4. Жилищные условия и обеспеченность товарами длительного пользования;
5. Образование и культура;
6. Занятость и условия труда;
7. Доходы и расходы населения;
8. Стоимость жизни и потребительские цены;
9. Транспортные средства, в том числе общественный транспорт;
10. Организация отдыха, физкультура и спорт;
11. Социальное обеспечение;
12. Свобода человека.

На основе этого подхода были разработаны национальные системы показателей уровня жизни в различных странах (США, Франция), в том числе в России. Система «Основные показатели уровня жизни населения в условиях рыночной экономики» была предложена Центром экономической конъюнктуры и прогнозирования при Министерстве экономики РФ в 1992 году; она включала следующие направления анализа благосостояния, по которым должны были аккумулироваться статистические данные (Социальная статистика 2004):

- а. Обобщающие показатели (индекс стоимости жизни; валовой национальный продукт в расчете на душу населения);

- b. Доходы населения;
- c. Потребление и расходы населения;
- d. Денежные сбережения населения;
- e. Накопленное имущество и жилище;
- f. Социальная дифференциация населения;
- g. Малообеспеченные слои населения.

Приведенная группировка показателей затем была частично реализована в системе представления данных службой государственной статистики в России. Материалы официальной статистики использовались автором при изучении взаимосвязей между показателями социально-экономического благополучия и здоровья населения в современной России.

Взаимосвязь динамики индикаторов благосостояния и показателей здоровья: результаты эмпирического исследования

Исследование, проведенное автором статьи в 2014 году, опирается на анализ благосостояния с помощью системы показателей, что позволяет комплексно рассмотреть взаимосвязь различных аспектов социально-экономического благополучия и показателей здоровья на макроуровне. При определении основных групп показателей мы руководствовались рекомендациями ООН, а также отечественной практикой представления статистической информации. Основными источниками данных в исследовании выступали статистические сборники Росстата (ранее — Госкомстата России) «Российский статистический ежегодник» за 1994, 1998, 2003, 2010, 2013 годы, где содержатся данные по всем направлениям учета, осуществляемого органами государственной статистики. В качестве вспомогательных источников данных использовались материалы, опубликованные на официальном сайте Росстата (www.gks.ru).

В качестве зависимых переменных в исследовании выступали показатели средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении (для населения в целом и отдельно для мужчин и для женщин) и общей смертности. Уровень заболеваемости не учитывался в анализе, так как на него оказывают значимое влияние (помимо социально-экономических факторов) обращаемость населения в лечебные учреждения и степень выявляемости заболеваний. В результате в анализе учитывались 80 независимых переменных, которые были объединены в следующие группы:

- 1) характеристики экономического благосостояния населения и неравенства (реальные денежные доходы населения; доля людей с доходами ниже прожиточного минимума, соотношение дохода с величиной прожиточного минимума, коэффициент Джини и коэффициент фондов и т.д.);
- 2) характеристики занятости и безработицы (уровень безработицы, среднее время поиска работы);
- 3) индикаторы социальной помощи и поддержки (расходы государства на социальные выплаты, расходы Пенсионного фонда на выплату пенсий и пособий, доля граждан, получивших жилье, от числа стоявших в очереди на получение жилья; доля детей, посещающих дошкольные учреждения, от общего числа детей дошкольного возраста и т.д.);
- 4) характеристики жилищных условий (динамика площади жилого помещения, приходящегося на 1 человека, доля помещений, оборудованных горячей водой, отоплением, канализацией и т.д.);
- 5) экологическая ситуация (объемы выбросов вредных веществ в воду и в атмосферу);
- 6) образование (число образовательных учреждений и количество обучающихся в них — по всем уровням образования);
- 7) здравоохранение (мощность стационарной и амбулаторной помощи, число врачей и среднего медицинского персонала);
- 8) досуг и рекреация (число посещений культурно-досуговых учреждений на 1000 человек, количество спортивно-оздоровительных учреждений);
- 9) транспорт и связь (мощность городского и пригородного транспорта, охват населения стационарной телефонной связью);
- 10) наука, исследования, инновации (число организаций и работников, выполняющих НИОКР, затраты на научно-исследовательскую деятельность).

Для обработки статистических данных применялись аналитические инструменты программ SPSS и Excel. Был проведен корреляционный анализ и выделены статистически достоверные корреляции для выявления связей между динамикой независимых и зависимых переменных; затем были построены и проанализированы графики взаимосвязей между переменными, показавшими статистически значимые корреляции. По результатам аналитических процедур можно сделать следующие выводы.

В динамике смертности и средней ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ) в 1990–2012 годы четко выделяются следующие периоды: резкий рост смертности и падение ОПЖ в 1990–1994 годах, незначительное снижение смертности и рост ОПЖ в 1995–1998 годах (несмотря на этот рост, ОПЖ не достигла докризисного значения 1990 года), рост смертности и снижение ОПЖ в 1998–2003 годах (хотя ухудшение показателей было менее резким, чем в 1990–1994 гг.). С 2004 года по настоящее время наблюдается стабильное улучшение показателей (рост ОПЖ и снижение смертности), однако к докризисному уровню удалось вернуться лишь показателю ожидаемой продолжительности жизни (в 2011 году), в то время как смертность в 2012 году по-прежнему была на 20% выше по сравнению с 1990 годом.

Сравнивая динамику ОПЖ и уровня смертности в России и странах Европы, мы можем отметить, что, несмотря на значительный рост ОПЖ в 2000-е годы, по этому показателю Россия уступает всем европейским странам (в т.ч. «государствам бывшего соцлагеря»)¹. Кроме того, в 2000-е годы прогресса в величине ОПЖ в той или иной степени достигли все проанализированные нами страны, а не только Россия, в связи с чем разрыв между Россией и странами Западной Европы по этому показателю сократился незначительно (рис. 1).

Все европейские страны по величине ОПЖ можно разделить на три группы:

- первая группа (Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Италия, Нидерланды, Норвегия, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция, Дания), в которой ОПЖ населения в целом в 2010 году составляла от 79 до 82,5 лет;
- вторая группа (Болгария, Венгрия, Польша, Румыния и другие «страны бывшего соцлагеря»), где ОПЖ в 2010 году составляла от 74 до 76,4 лет;
- третья группа — Россия и страны СНГ (Беларусь, Украина, Молдова) с ОПЖ (2010 г.) от 69 лет до 71 года. В этой группе Россия занимает последнее место.

Успехи России в снижении уровня смертности в 2000-х годах на фоне других стран выглядят более весомо. В 2003–2011 годах темпы сокращения смертности были наиболее быстрыми именно в нашей стране. Разрыв между показателями смертности в России и в странах «первого

¹ Анализ произведен по данным статистических сборников Росстата «Российский статистический ежегодник» за 2003–2012 годы, раздел «Международные сравнения».

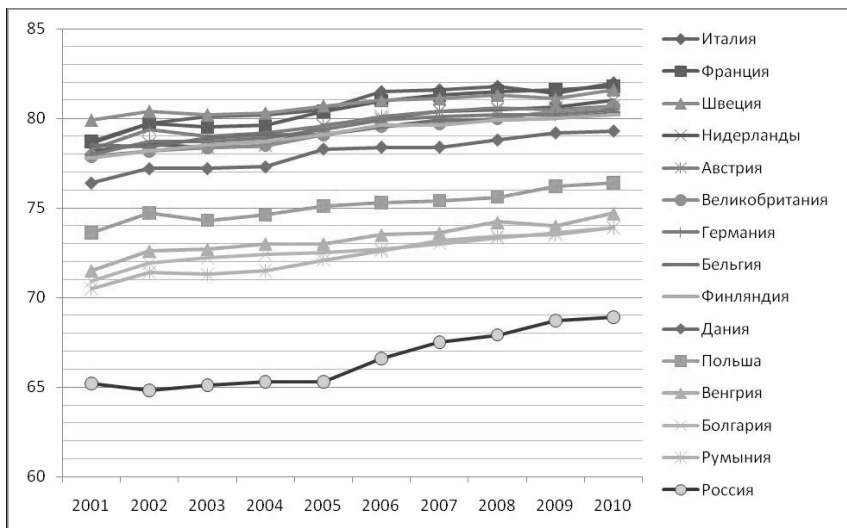


Рис. 1. Ожидаемая продолжительность жизни в России и некоторых странах ЕС в 2001–2010 гг.

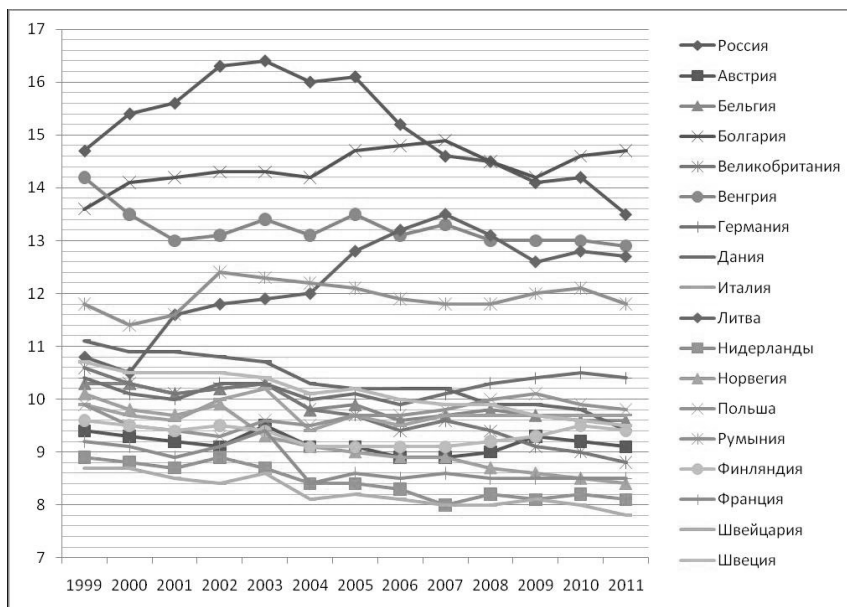


Рис. 2. Уровень смертности в России и в странах Европы в 1999–2011 гг.

эшелона» по-прежнему велик (в 2011-м смертность в России составляла 13,5 человек на 1000, а в западноевропейских странах — от 7,8 до 10,4 человек). Однако по уровню смертности на данный момент Россию уже можно отнести к странам «второго эшелона», в которых уровень смертности в 2011 году составлял от 11,8 до 14,7 единиц (рис. 2).

Какие факторы могли способствовать смене негативной динамики показателей здоровья 1990-х годов на положительную после 2003 года? В ходе анализа была выявлена статистически достоверная связь показателей здоровья со следующими индикаторами благосостояния.

1. Экономическое благосостояние населения: коэффициент корреляции между динамикой реальных располагаемых денежных доходов в 1990–2012 годах и изменениями ОПЖ населения в целом составляет 0,76, изменениями ОПЖ мужчин — 0,72; ОПЖ женщин — 0,83 (сильная прямая связь). Изучение графиков подтверждает корреляционный анализ: резкое падение доходов населения в 1990–1992 и 1997–1999 годах привело к ухудшению показателей здоровья в 1990–1994 и 1998–2003 годах. Рост доходов населения, начавшийся в 1999 году, стал позитивно сказываться на показателях здоровья с 2003 года.

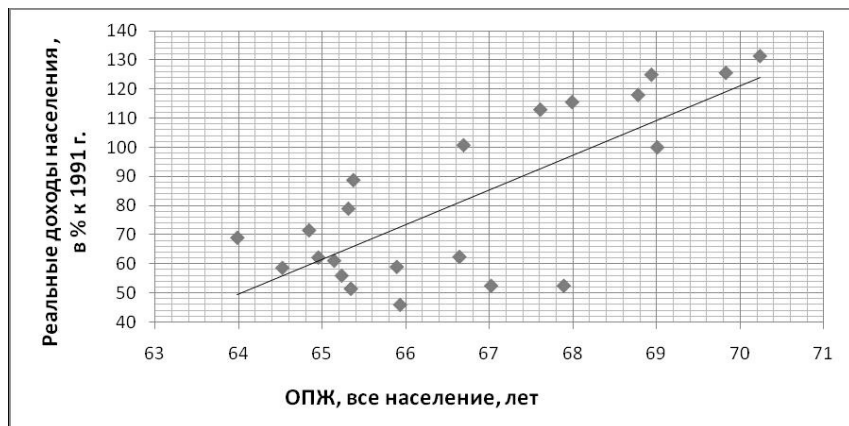


Рис. 3. Взаимосвязь² ОПЖ (население в целом) и реальных денежных доходов населения, 1990–2012 гг.

² График взаимосвязи представляет собой диаграмму, на которой каждая точка имеет 2 координаты: значение зависимой переменной (ОПЖ или коэффициента смертности) за определенный год по горизонтальной оси и значение независимой переменной за тот

Тесная положительная связь наблюдается между соотношением среднедушевых доходов с величиной прожиточного минимума и средней ожидаемой продолжительностью жизни (коэффициент корреляции этого показателя с ОПЖ мужчин — 0,71; с ОПЖ женщин — 0,81; с ОПЖ населения в целом — 0,74). Достигнув своего минимального значения за рассматриваемый период в 1999 году, когда средний доход в России превышал прожиточный минимум лишь в 1,83 раза, этот показатель постепенно начал расти, и к 2012 году средний доход превышал прожиточный минимум в 3,5 раза, что положительно сказалось на показателях здоровья (рис. 4).

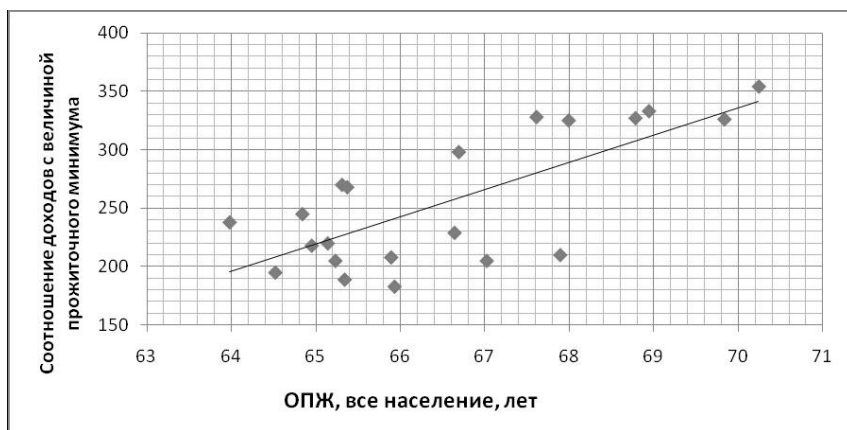


Рис. 4. Взаимосвязь ОПЖ (население в целом) и соотношения среднедушевых доходов с величиной прожиточного минимума, 1990–2012 гг.

2. Взаимосвязь показателей здоровья и индикаторов глубины неравенства менее выражена, но также является статистически значимой. Коэффициенты корреляции таких показателей неравенства, как доля населения с доходами ниже прожиточного минимума и дефицит денежных доходов³ в группе наименее обеспеченных, с ОПЖ находятся в интервале от $-0,53$ до $-0,68$ (обратная связь средней степени выраженности; рис. 5).

же год по вертикальной оси. Линия тренда на графике демонстрирует тенденцию к линейной взаимосвязи между рассматриваемыми показателями.

³ Дефицит денежного дохода — сумма денежных средств, необходимая для доведения доходов населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума до величины прожиточного минимума.

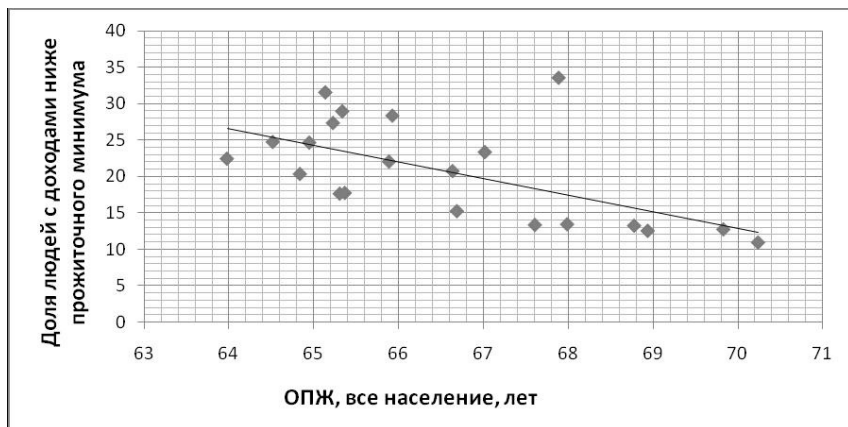


Рис. 5. Взаимосвязь ОПЖ (население в целом) и доли людей, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, 1990–2012 гг.

Между индексами дифференциации доходов (коэффициент Джини, коэффициент фондов) и уровнем смертности была выявлена прямая связь средней степени выраженности. После резкого скачка этих коэффициентов в 1991–1995 годах⁴, что могло негативно отразиться на показателях здоровья населения, дифференциация доходов и далее продолжала расти, хотя и меньшими темпами, но уже не оказывала значимого отрицательного влияния на показатели здоровья. Это может быть связано с трансформацией социально-экономической структуры российского общества и переходом значительной части малообеспеченных жителей России в группу среднеобеспеченных.

Влияние социально-экономического неравенства на состояние здоровья, не столь заметное при анализе макросоциальных показателей, в большей степени проявляется на микроуровне. Это подтверждает, в частности, проведенный автором анализ результатов выборочного обследования «Влияние поведенческих факторов на состояние здоровья населения», организованного Росстатом РФ в 2008 году (Здравоохранение 2009: 176). По данным обследования, респонденты с низким доходом в 1,5–2,5 раза чаще указывали на наличие тех или

⁴ Так, в 1991 году коэффициент фондов (соотношение доходов 10 % наиболее обеспеченных к доходам 10 % наименее обеспеченных) имел значение 4,5, а в 1995 году — уже 13,5.

иных хронических заболеваний, чем опрошенные с высоким доходом. Не имеют проблем со здоровьем 33% респондентов с высоким уровнем дохода и лишь 16% — с низким (рис. 6).

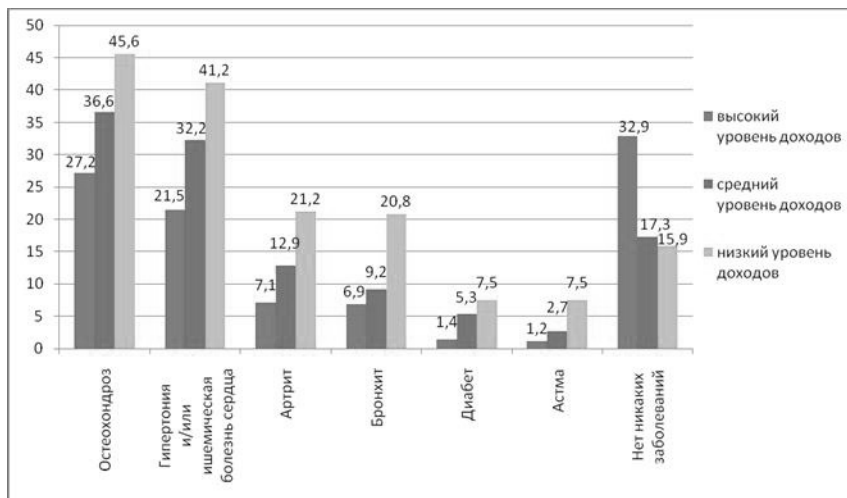


Рис. 6. Различия в распространенности отдельных хронических заболеваний в группах с различным уровнем доходов (по результатам выборочного обследования Росстата РФ, 2008 г.)

Особенно сильны различия в зависимости от социально-экономического статуса индивида по распространенности таких заболеваний, как остеохондроз (представители низкодоходной группы страдают им в 1,7 раза чаще, чем высокодоходной); гипертоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца (распространенность их среди представителей низкодоходной группы выше в 2 раза) и артрит, которому подвержены индивиды с низкими доходами в 3 раза чаще, чем с высокими. В отношении этих болезней также сильны различия между высоко- и среднедоходной группой: так, заболеваемость гипертонией и ишемической болезнью сердца в группе со средними доходами в 1,5 раза выше, чем в группе с высокими доходами, заболеваемость артритом — в 2 раза.

3. Показатели занятости и безработицы (коэффициент безработных, средний срок поиска работы), по результатам корреляционного анализа, оказывали не столь значительное влияние на здоровье

в рассматриваемый период (коэффициент корреляции этих показателей с ОПЖ составляет от $-0,43$ до $-0,45$; с уровнем смертности от $0,4$ до $0,42$). Негативные тенденции в сфере занятости нарастали с 1990 до 1998–1999 годов (уровень безработицы достиг пика в 1998 г. — $13,2\%$ экономически активного населения были безработными, а самый длительный средний срок поиска работы — $9,7$ мес. — пришелся на 1999 г.). После 2000 года эти показатели стали улучшаться, что отразилось и на показателях здоровья в 2000-х годах (рис. 7).

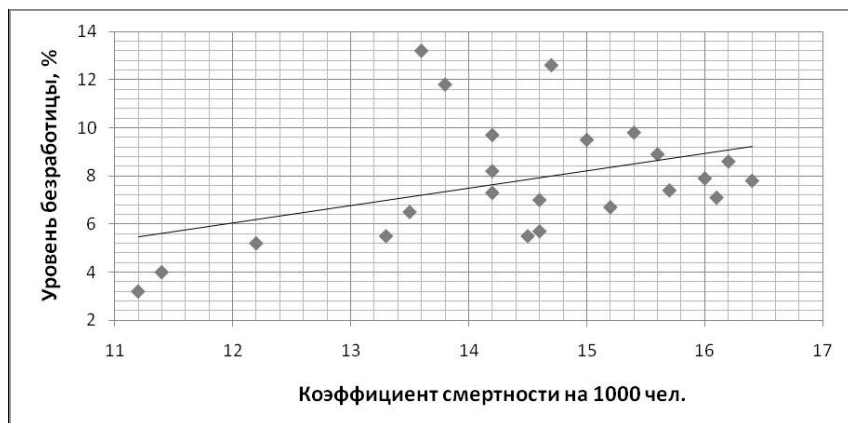


Рис. 7. Взаимосвязь коэффициента смертности и уровня безработицы, 1990–2012 гг.

4. Взаимосвязь основных параметров *социальной поддержки* и показателей здоровья также выявлена по результатам корреляционного анализа, включая графики взаимосвязи. Динамика расходов государства на социальную помощь (в процентах от ВВП) демонстрирует сильную прямую связь ($0,84$) с ОПЖ и обратную связь средней степени выраженности ($-0,54$) с уровнем смертности (рис. 8).

Связь изменений расходов Пенсионного фонда на выплату пенсий (в процентах от ВВП) с динамикой показателей здоровья менее выражена: статистически значима положительная корреляция средней степени ($0,58$) с ОПЖ. Некоторый рост объема социальных трансфертов (пенсий, пособий) в 1992–1997 годах сменился спадом в 1998–2000 годах. В 2000–2004 годах объемы социальной поддержки сохранялись на незначительном уровне (финансирование пенсий

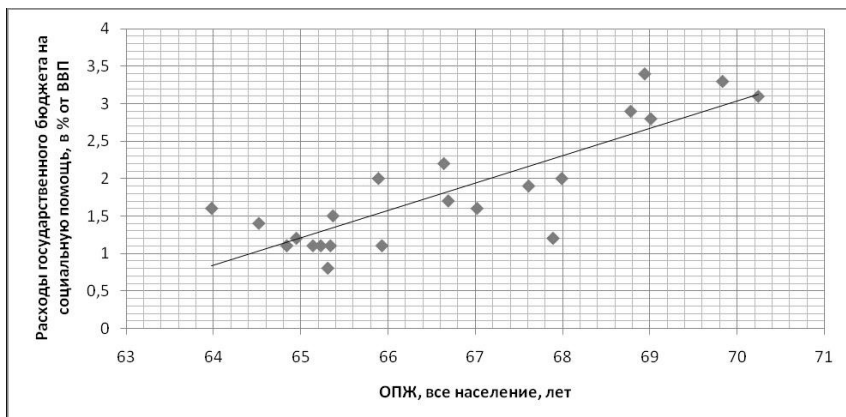


Рис. 8. Взаимосвязь ОПЖ (население в целом) и расходов госбюджета на социальную помощь, 1990–2012 гг.

на уровне 5,5–6% от ВВП, пособий — 1% от ВВП), рост их начался лишь в 2005 году, а в 2010 году начался новый спад этих показателей.

Доля получивших жилье от числа «очередников» имеет сильную обратную связь ($-0,74$) с уровнем смертности (чем меньше людей получают жилье «по очереди», тем выше уровень смертности). В 1990-х годах доля получавших жилье «очередников» резко упала, а в 2000-х несколько выросла, особо значимый рост пришелся на 2008–2010 годы, однако число получающих жилье от государства так и не вышло на уровень 1990 года, когда жилье получили 14% «очередников». В 2010 году жилье смогли получить лишь 9% от тех, кому оно необходимо.

Доля детей дошкольного возраста, посещающих детский сад, служит индикатором эффективности социальной помощи для семей с детьми. Этот показатель демонстрирует корреляцию средней степени выраженности с ОПЖ ($0,65$) и с уровнем смертности ($-0,51$). Падение доли детей, посещающих детский сад, в 1990–1998 годах впоследствии сменилось на постепенный рост, однако к 2012 году этот показатель не вышел на уровень 1991 года.

5. Корреляционный анализ выявил взаимосвязь показателей здоровья с рядом параметров развития сферы досуга и рекреации. Так, рост показателей посещаемости музеев и театров, как показал корреляционный анализ, может оказать влияние на снижение уровня смертности (коэффициенты корреляции смертности с посещаемостью

театров $-0,76$ (рис. 9), с посещаемостью музеев $-0,75$). Кроме того, имеется значимая прямая связь между посещаемостью музеев и ОПЖ мужчин ($0,65$) и женщин ($0,55$). С одной стороны, уровень посещаемости культурно-досуговых учреждений отражает динамику материального благополучия населения, с другой — является показателем социального самочувствия, которое резко ухудшилось в 1990–1994 годах и постепенно улучшается, начиная с 2000 года.

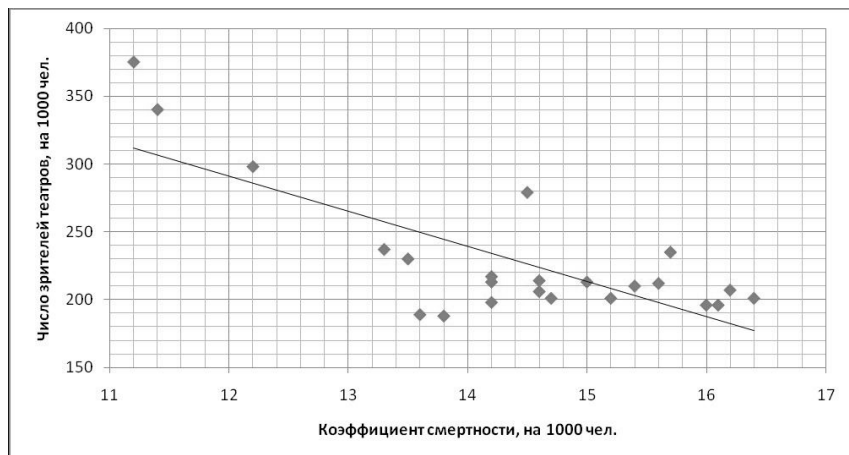


Рис. 9. Взаимосвязь уровня смертности и посещаемости театров, 1990–2012 гг.

Кроме того, нами был выявлен средний уровень связи между динамикой обеспеченности спортивными объектами (спортивными залами и бассейнами) и ОПЖ (коэффициент корреляции — $0,6$). Число этих объектов постоянно росло в 1990–2012 годах, особенно интенсивно — с 2002 года.

Таким образом, мы можем заключить, что изменение объема и качества социально-экономических ресурсов благополучия на макроуровне в целом проявляет значимую связь с динамикой показателей здоровья. Результаты анализа демонстрируют наличие взаимосвязей между показателями здоровья жителей России в 1990–2012 годах и изменениями их экономического положения, динамикой показателей неравенства, занятости, социальной поддержки, а также обеспеченности населения досугово-рекреационными услугами. Говоря о влиянии

процессов, происходящих в системе здравоохранения, на проанализированные нами показатели здоровья, мы можем отметить отсутствие статистически значимой взаимосвязи между изменениями состояния лечебно-профилактической помощи и процессами в сфере здоровья на макроуровне.

Источники

- Григорьева И.А., Келасьев В.Н., Первова И.Л. Теории социальной работы и реалии социального благополучия. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2012. 173 с.
- Башкатов Б.И. Международная статистика. М.: Изд-во МЭСИ, 2003. 46 с.
- Здравоохранение в России. 2009: стат. сборник. М.: Росстат, 2009. 365 с.
- Назарова И.Б. Здоровье занятого населения. М.: Макс-Пресс, 2008. 526 с.
- Назарова И.Б. Здоровье российского населения: факторы и характеристики (90-е годы) // Социологические исследования. 2003. № 11. С. 57–69.
- Римашевская Н.М., Копнина В.Г. Здоровье и благосостояние // Общественные науки и здравоохранение / отв. ред. И.Н. Смирнов. М.: Наука, 1987. С. 151–163.
- Русинова Н.Л., Браун Дж. В., Панова Л.В. Социальные неравенства в здоровье петербуржцев в первом постсоветском десятилетии // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. 6. Спецвыпуск «Санкт-Петербург в зеркале социологии». С. 331–368.
- Русинова Н.Л., Панова Л.В. Социальные и экономические факторы индивидуального здоровья в современной России: многоуровневый анализ // Петербургская социология сегодня. Сборник научных трудов. СПб.: Нестор-История, 2010. С. 157–182.
- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1962. 684 с.
- Социальная статистика / под ред. И.И. Елисеевой. М.: Финансы и статистика, 2004. 480 с.
- Тапилина В.С. Социально-экономический статус и здоровье населения // Социологические исследования. 2004. № 3. С. 126–137.
- Freund P.E. S., McGuire M. B., Podhurst L.S. Health, Illness, and the Social Body: a Critical Sociology. New Jersey: Prentice Hall, Pearson Education, 2003. 436 p.

А.А. Сидорин

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТИ ЗДОРОВЬЯ МОЛОДЕЖИ: ДЕЯТЕЛЬНОСТНО-АКТИВИСТСКИЙ ПОДХОД

В статье рассматриваются проблемы формирования ценности здоровья у молодых людей, которые довольно рано включаются в деструктивные практики (табакокурение, потребление алкоголя, наркотиков), приводящих к разрушению здоровья. При этом их последствия осознаются, но не корректируются. В основу исследования положен деятельностно-активистский подход. Представлено описание двух эмпирических исследований: первое построено на базе группового опроса учащейся молодежи, второе — на глубинных интервью. Полученные данные рассматриваются через призму социальных механизмов. Делается вывод, что здоровье молодежи разрушается не только за счет социальных сил, но и за счет снижения уровня морального духа, который трактуется как основа понимания молодым человеком ценности собственного здоровья.

Ключевые слова: социальный механизм, здоровье молодежи, девиация, деятельностно-активистский подход, социальные институты, моральных дух.

Введение

Образ жизни играет центральную роль в формировании ценности здоровья молодежи. По данным Всемирной организации здравоохранения, фактору «индивидуальный образ жизни» отводится более высокая оценка значимости (55%), чем таким факторам, как уровень здравоохранения (15%), экология (20%), генетика (25%). В социологии здоровья «образ жизни» определяется как совокупность взаимосвязанных форм деятельности (Лебедева-Несевря 2011). Прежде всего, в него включены такие формы деятельности, как трудовая активность, образовательные стратегии, ведение домашнего хозяйства, мобильность (как горизонтальная, так и вертикальная), наличие форм девиации. Все эти формы деятельности воспроизводятся людьми на уровне повседневной рутинной деятельности и являются в значительной степени личным выбором каждого отдельно взятого индивида. Свобода выбора открывает перед людьми новые возможности, связанные с принятием на себя ответственности за свое здоровье и благополучие.

Человек имеет возможность управлять своим образом жизни: избегать негативных факторов и прибегать к позитивным практикам сохранения своего здоровья.

Подобная модель здоровья является приоритетной для многих обществ. Современное российское общество находится в процессе осознания возможностей индивидуального, разумного выбора, связанного с моделью здорового образа жизни.

Данный процесс связан с такими глобальными явлениями, как индустриализация и модернизация. Так, появление крупных городов вызвало необходимость поддержания городских жителей в трудоспособном состоянии. По данным исследований, до появления крупных городов здоровье людей в большей мере зависело от внешних факторов. В доаграрных обществах болезни были связаны с катаклизмами и рисками на охоте. В аграрных обществах главную роль играли риски, связанные с пандемиями и другими формами инфекционных заболеваний. В наше время риски связаны в первую очередь с психосоматическими заболеваниями, составляющими 50–75% всех болезней (Безруких 2011). Психосоматические расстройства, в первую очередь, обусловлены неправильным «образом жизни», что указывает на двойную противоречивость данной категории. С одной стороны, «образ жизни» — это уровень свободного выбора индивида, с другой — «образ жизни» в современных городских условиях наполнен негативными факторами, разрушающими здоровье людей.

Данное противоречие является одним из актуальных вызовов, стоящих перед системой здравоохранения и государством в целом, который мы рассмотрим на примере изучения ценности здоровья молодых людей.

Ценность здоровья молодежи, как правило, описывается социологами в качестве инструмента для достижения жизненных планов. Однако молодые люди стремятся к достижению определенного уровня социального благополучия, не принимая в расчет потенциал своего здоровья. Данная характерная черта поведения молодых людей соотносится с обстоятельствами внешнего воздействия. В частности, в исследованиях А.А. Ковалевой отмечается существование объективных, внешних факторов, таких как социальные, экономические, культурные условия жизни (Ковалева 2010: 3). Молодой человек, попав в определенную среду с момента своего рождения, не имеет возможности выбрать другие условия проживания. Затем объективные условия вступают в противоречие с личностными качествами индивида (пол, возраст, раса). Из этого противоречия объективных и личност-

ных качеств индивида возникает определенный тип поведения, который с высокой долей вероятности будет воспроизводить аналогичные типы поведения, сложившиеся у людей, находящихся в близком окружении. Объективные факторы довлеют над людьми, принуждая их к определенному образу жизни.

Ценность здоровья как уровень определенного накопленного (не) здоровья у молодого человека, а также его отношение к собственному здоровью формируются под влиянием данных объективных сил. В первую очередь сюда входят семья, образование и первичная группа (друзья, знакомые). На более высоком уровне формирования ценности здоровья большую роль играет воздействие пронизывающей все институты социально-политической атмосферы в стране.

Объективные факторы, влияющие на здоровье молодежи, чаще описываются через негативные тенденции, присущие российскому обществу: а) кризис 1990-х годов, вызвавший сильные социально-психологические потрясения и усиливший распространение девиантных форм поведения; б) демографическая «яма» как показатель того, что в социальной среде российского общества существуют негативные условия для выстраивания ответственного поведения за свое здоровье у всех групп населения, и особенно у молодежи (напомним, что ожидаемая продолжительность жизни мужчин на 11 лет ниже, чем женщин).

Характеристики популяционного уровня здоровья российского общества соотносятся с поведенческими аспектами здоровья населения, которые являются непосредственным элементом образа жизни. Существуют общепринятые представления о том, что бедные живут в условиях большей социальной незащищенности и имеют низкий уровень доступа к разного рода ресурсам, в то время как богатые обладают всеми необходимыми условиями для поддержания образа жизни, который можно назвать здоровым. Социальные условия включают в себя определенные характеристики жилища (жизненного комфорта), образования, окружающей среды. В соответствии с ними Кури выстраивает логику своего исследования (Currie et al. 2004). Автор отмечает наиболее высокий уровень интеграции ценности здоровья как генеральный тренд, включающий социально-экономические, культурные и экологические условия жизни. Такого рода условия распадаются на подгруппы и состоят из трудовых условий, качества питания и воды, жилья, образования, медицины. Данные факторы зависят от социальной сети, в которую погружены акторы, а сеть в свою очередь строится на индивидуальных жизненных факторах. Эту модель

структурных детерминант Кури сопоставляет с такими качествами актора, как пол, этничность, возраст.

Как правило, в более бедной среде, в рамках такого рода схем, люди являются подверженными множеству деструктивных форм поведения: пассивный образ жизни, курение, алкоголь, наркотики, низкий уровень питания. Соответственно, если молодой человек родился в бедной социальной среде, то, скорее всего, он будет вести деструктивный образ жизни. Это происходит в связи с низким уровнем осознания ценности здоровья. О данной проблеме пишут практически все исследователи здоровья молодежи. «В молодежной среде недооценка возможностей самооздоровления средствами физической культуры» (Малоземов 2005). «Студенты воспринимают здоровье на уровне физического благополучия и основным условием его сохранения считают отказ от вредных привычек. Однако в их сознании еще не сформировано отношение к здоровью как главной ценности» (Козина 2007). «В сознании большинства наших респондентов основными факторами, определяющими состояние их личного здоровья, являются внешние, т.е. объективные факторы — условия жизни, наследственность. Пагубная роль в ухудшении здоровья человека субъективных факторов, таких как табакокурение, чрезмерное употребление алкоголя, наркомания студентами недооценивается» (Ивахненко 2007). Другими словами, признается то, что молодежь понимает значимость ценности здоровья, но на практике о нем не заботится.

Мы не совсем согласны с выводами, которые делают авторы вышеназванных работ, объясняя причины отношения молодежи к своему здоровью. Констатация того факта, что молодежь не осознает ценность здоровья и не заботится о нем, что в свою очередь связано с социально-политическими аспектами социальной среды российского общества, не объясняет, как молодым людям, несмотря на все данные обстоятельства, удастся преодолеть сложившуюся ситуацию и сохранить свое здоровье.

Методология

Изучение трудов по современной социологической теории привело нас к соображениям о том, что отдельные исследователи, обращаясь к анализу ценности здоровья молодежи, руководствуются логикой структурного функционализма. Социальные условия рассматриваются с точки зрения заданных социальных структур, существующих вне

воли людей, живущих в том или ином обществе. Получается, что человек попадает в «железную клетку» социальных структур, выбраться из которой (изменить свою жизнь) он не может.

Другое направление социологической науки связано с логикой понимающей социологии. В рамках данной парадигмы социальная реальность рассматривается как нечто уникальное и неповторимое. Событие, свершившееся в мире, происходит только один раз. Человеческие существа таким образом рассматриваются как уникальные и способные оказывать влияние на окружающий мир, подчиняя его своей мотивации, соответственно изменяя обстоятельства (что в рамках структурного функционализма преодолеть невозможно).

Структурный функционализм в своих выводах делает акцент на ограничениях человеческой деятельности, в то время как понимающая социология обращает больше внимания на познавательные возможности и способности людей.

Однако, делая акцент на понимании ограничений, авторы ничего не говорят о том, каким образом у людей возникает способность их преодолевать.

Разрешить дилемму помогает деятельностно-активистский подход. Данный подход является некоей парадигмой, которая задает вектор исследования. Его использовали такие социологи, как Э. Гидденс, П. Бурдьё, М. Арчер, П. Штомпка.

В российской социологии деятельностно-активистский подход как направление исследований был разработан В.А. Ядовым, который детально представил его в своей книге (Ядов 2010). Основная идея данного подхода состоит в том, чтобы объединить структурный функционализм и понимающую социологию. Для этого в социологическую теорию включается априорное положение, которое звучит следующим образом: «Люди сами творят свою судьбу, но при обстоятельствах, которые они сами себе не выбирали». Благодаря этой формуле два классических социологических подхода не противопоставляются друг другу, а наоборот — объединяются и в какой-то степени задают вектор анализа эмпирических данных.

Основное положение деятельностно-активистского подхода состоит в том, что люди являются компетентными деятелями, они осознают причины своих действий и при необходимости могут их проговорить. В своей повседневной жизни акторы сталкиваются с разного рода жизненными обстоятельствами, ограничивающими их жизнь, но благодаря тому, насколько они компетентны (а иногда и везучи),

они могут преодолевать те или иные обстоятельства, навязанные различными социальными силами.

Можно представить, что молодой человек может начать потреблять вредные вещества, при этом стать зависимым от них и в конце концов превратиться в алкоголика или наркомана, тотально разрушив свое психическое и физическое здоровье. С точки зрения деятельностно-активистского подхода данный молодой человек не смог преодолеть обстоятельства деструктивного образа жизни. Причины этого, например — бедная семья, ведущая нездоровый образ жизни, девиантные друзья, слабая школа. Стоит отметить, что сам молодой человек в такой ситуации может и не осознавать проблему. То есть для него образ жизни, связанный с вредными привычками, может быть вполне естественным и приемлемым.

С точки зрения государства и всего общества в целом, такой человек будет считаться «проблематичным» — тем, кого нужно изолировать, отправить в определенное место, где проводят лечение с подобными людьми. Скорее всего, этот конкретный человек уже не сможет быть полезен окружающим, он станет безработным и будет кормиться за счет других, тратить деньги близких на вредные вещества и нарушать психологический климат семьи.

Чтобы понять, каким образом люди справляются с проблемой деструктивного поведения, сосредоточимся на исследовании момента взаимодействия людей в момент соприсутствия. Но не просто любого взаимодействия, а такого, когда у молодого человека возникает «проблема», то есть опасность попасть в зависимость от вредных привычек. Данное положение является ключевым, определяющим «жизненную веху» на пути молодого человека.

Для более точного обозначения такого рода «переломного момента» мы нашли подходящий термин — «социальный механизм», который отражает процесс интеграции, вовлечения молодого человека в тот или иной образ жизни, внося вклад в его ценность здоровья (Парсонс 2002).

Как правило, впервые молодые люди сталкиваются с проблемой потребления вредных веществ в старших классах. По данным, которые были получены в ходе исследовании Кури, большое количество молодых людей начинают злоупотреблять курением к 15 годам (около 62%) и употреблять алкоголь (примерно 29%) во всех исследуемых странах. Во многом это связано с природой молодости и человеческого существования, что выходит далеко за рамки нашего исследования.

Молодость характеризуется как время, когда молодые люди стремятся попробовать все новое, не думая о последствиях своих действий.

Социальный механизм формирует ценность здоровья у молодого человека каждый раз, когда он попадает в момент навязывания ему со стороны другого человека возможности потребить вредные вещества или даже когда он сам лично стремится к их потреблению. Понять логику социального механизма в его динамике крайне сложно, так как эффект его действия нам является *post factum* и соотносится с множеством его компонентов. Важно понять, как он функционирует в разных социальных контекстах.

Результат взаимодействия открывает наблюдателю форму, которую социальный механизм уже интегрировал, оказав определенное воздействие на ценность здоровья молодого человека. Подобный процесс может быть произведен не только в момент личного контакта молодого человека с другим молодым человеком, но и при его наблюдении за поведением другого. Пример подобного рода социального механизма может быть следующий: молодой человек, наблюдая, как его родители употребляют вредные вещества, может решить тоже их попробовать или, напротив, решить никогда их не пробовать. Этот момент взаимодействия ребенка с родителями мы относим к социальному механизму. Так что мы делаем вывод, что социальный механизм может не только привести как к разрушению ценности здоровья молодого человека, но и наоборот — стать ресурсом сохранения здоровья.

Эмпирические исследования: методы

Для понимания того, каким образом мы пришли к выводам нашего исследования, остановимся на специфике методов сбора и обработки эмпирических данных, которые были использованы в данном проекте.

На начальном этапе совместно с автором данной технологии Г.И. Саганенко, была разработана анкета «Моя жизнь, мое здоровье, здоровье близких», построенная на системе открытых вопросов. В анкету вошло тридцать вопросов, расположенных на одном листе формата А4. В соответствии с названием структура анкеты поделена на три блока: вопросы, касающиеся ценности здоровья; факторы, влияющие на здоровье молодого человека; описание здоровья близких.

Специфика анкеты, построенной на открытых вопросах, состоит в том, что при ее заполнении респондент «вынужден сам

“концептуализировать” объект исследования и свои неявные представления переводить в актуальную информацию» (Саганенко 1998). Данное положение является для нас ключевым.

Анализируя полученные высказывания, мы пытались определить, каким образом можно понять то, что респонденты нам отвечают. Если проводить «сплошной» анализ, то есть делать классификацию, строить таблицы, описывать отдельные высказывания, то в конце концов мы придем к логике описания результатов исследования в рамках структурного функционализма. Мы же старались избежать подобной логики обобщения. Можно отметить, что полученные таким образом результаты фактически схожи с другими исследованиями, затрагивающими ценность здоровья молодежи: молодые люди понимают, что здоровье — это важно, но мало что делают для его укрепления (Сидорин 2010).

Осознание того факта, что молодые люди могут «концептуализировать» свои представления по исследуемому вопросу, привело нас к пониманию, что они имеют определенные формы знания о том, что происходит с ценностью здоровья как у них самих, так и их в близком окружении. Другими словами, они являются вполне компетентными акторами, понимающими социальные силы, которые социологи стремятся познать. Данное положение прямо соответствует логике деятельностно-активистского подхода, в соответствии с которым акторы являются компетентными творцами своей жизни. Это не принимается в расчет сторонниками структурного функционализма. «Респонденту приписывается “несформированность общественного мнения по изучаемому вопросу”, “отсутствие информированности” и вообще в интерпретациях автора можно обнаружить следы обвинения респондента в недостаточной развитости. Но ведь имеются в виду те же респонденты, которые отвечают и на закрытые вопросы, ответы на которые не дают повода для подозрения в неразвитости... Значительные несовпадения двух типов актуализации данных требуют, на наш взгляд, принципиального методологического переосмысления. В частности, использование открытых вопросов следует рассматривать не только как инструмент сбора информации, а как в определенной степени самостоятельный тип исследования» (Саганенко 1998).

Г.И. Саганенко отмечает, что исследование, построенное на системе открытых вопросов, является принципиально иным, отличным от других исследовательских стратегий. Стандартизированные исследования состоят из закрытых вопросов, где респонденту необходимо поставить только галочку перед нужным ответом. Тем самым происхо-

дит «упрощение» изучаемого объекта и исключение возможной компетенции людей по данному вопросу. Как правило, ответы в подобных исследованиях оцениваются по пятибалльной шкале, включающей в себя два полюса: на одном из них здоровье «очень плохое», на противоположном, соответственно, «очень хорошее». В исследовании, проведенном нами, молодые люди имели возможность описать ситуацию со здоровьем так, как они ее видят.

Получив множество высказываний, в ходе дальнейшего анализа мы смогли выявить разнообразие примеров того, как «работает» социальный механизм.

Нами были проведены опросы в трех типах учебных заведений Санкт-Петербурга: школах № 306, 317, 179 (79 школьников); профессиональных лицеях — печати и книжных технологий, № 5, 42 (87 учащихся); Санкт-Петербургском государственном университете культуры и искусств (49 студентов начальных курсов). Возрастной диапазон респондентов — от 15 до 19 лет. Всего в исследовании приняли участие 215 молодых людей, из них 162 девушки и 52 юноши.

На основе полученных данных мы создали электронную базу. Для поддержки такого рода исследований существует компьютерная программа «Вега», позволяющая минимизировать нагрузку на исследователя при анализе больших массивов полуструктурированных текстовых высказываний респондентов¹.

В рамках первого эмпирического исследования мы получили только отрывочные данные касательно того, как функционирует социальный механизм. Для более детального понимания мы обратились к другому виду исследования, основанному на интервью как методе первичного сбора данных.

Методология, базирующаяся на интервью, в социологии обозначается как качественное исследование. «В процессе качественного исследования полевая работа включает, как правило, прямое наблюдение в сочетании с многомерными глубинными интервью. Его цель — установить формы действий и взаимодействий, связав это с тем, как они объясняются и понимаются самими участниками —

¹ Компьютерная программа Vega 1.3.15 — совместная разработка Социологического института (СИ РАН) и Санкт-Петербургского экономико-математического института (СПб ЭМИ РАН) 2005 г. Авторы программы: д.с.н. Г.И. Саганенко, Е.А. Каневский и К.К. Боярский. Программа «Вега» является диалоговой системой хранения, обработки, классификации и анализа текстов, использующей принципы контент-анализа текстов, словарей и классификаторов.

разбор смыслов. Аналитическая часть исследования включает категоризацию и кодирование свидетельств, при этом особое внимание уделяется связям и взаимозависимости между установленными категориями» (Штейнберг 2009).

Именно понимание того, какие смыслы вкладывают люди в свои действия в момент взаимодействия, и является для нашего исследования ключевым моментом. Взаимодействие в момент соприсутствия других людей позволяет зафиксировать интегративную функцию социального механизма. Для более детального анализа функции социального механизма мы провели тридцать интервью с молодыми людьми из разных социальных групп в возрастном диапазоне от 18 до 29 лет.

Был разработан опросный лист интервью, включающий 17 вопросов, которые относились к жизненным ориентациям молодого человека, его стратегии по отношению к своему здоровью, мотивации к сохранению или, наоборот, разрушению собственного здоровья.

Ключевой исследовательский вопрос, прописанный в интервью-гайде, звучал следующим образом: «В старших классах молодые люди чаще всего начинают пробовать и употреблять вредные вещества. Такое поведение может привести к полной деградации личности и разрушению своего здоровья. Как Вы думаете, почему Вам удалось избежать данной ситуации?» Данный ключевой вопрос позволил нам выявить многообразие факторов, благодаря которым социальный механизм интеграции ценности здоровья «работает» в молодежной среде.

Результаты исследования

Как уже было отмечено, основная проблема в рамках исследования ценности здоровья молодежи состоит в понимании того, почему молодые люди считают здоровье важным элементом жизнедеятельности, но на практике о нем не заботятся. Можно сказать, что молодые люди не осознают те позитивные эффекты, которые им может дать практика укрепления своего здоровья в будущем. В частности, А. В. Александрова объясняет это тем, что ценность «здоровье» существует у человека постоянно с самого рождения и людям очень сложно осознать, что здоровье может исчезнуть. Пока человек не пережил опыт утраты здоровья, он не будет заботиться о нем (Александрова 2003).

С этим трудно не согласиться, но данное объяснение не может рассматриваться как полное, поскольку оно не объясняет, каким образом молодые люди, попадая в социально обусловленные ситуации ин-

теграции ценности здоровья, включаются в воспроизводство деструктивной формы поведения или, наоборот, преодолевают ситуацию и начинают активно заниматься укреплением своего здоровья. Выводы исследования Александровой в первую очередь касаются биологических аспектов ценности здоровья, в то время как наше исследование больше сфокусировано на изучении психологических и социальных аспектов ценности здоровья молодежи. В социальной реальности все эти аспекты касаются девиантных форм поведения.

Для объяснения данных аспектов ценности здоровья в рамках деятельностно-активистского подхода мы разработали понятие социального механизма, которое описывает момент взаимодействия молодых людей в ситуации, когда у них возникает необходимость решить вопрос, связанный с употреблением вредных веществ. Результат такого взаимодействия формирует ценность здоровья, внося вклад в общее благополучие молодого человека. Подобного рода социальные механизмы интеграции ценности здоровья существуют в обществе постоянно, их количество неопределенно высокое и зависит от того, насколько в той или иной локальности распространены вредные привычки. В частности, предполагается, что в сельской местности алкоголизм развит гораздо больше, чем в городской среде, в то время как распространение наркотических веществ имеет противоположную тенденцию (Булыгина 2009). Также регионализация юношеского алкоголизма изменяется в зависимости от района. Активно интегрированные в практики потребления вредных веществ молодые люди в центральной части города отличаются от молодых людей с периферийных районов.

Несмотря на подобного рода социальные различия, сам социальный механизм в своем устройстве и функционировании остается неизменным. Социальный механизм, рассматриваемый в рамках деятельностно-активистского подхода, является как разрушителем ценности здоровья молодежи, так и ресурсом для его укрепления.

Эмпирические исследования позволили нам выделить три уровня компонентов социального механизма. Они рассматриваются нами в рамках отрезка жизни молодого человека, начиная с детства и заканчивая этапом «поздней молодости». Первые два уровня компонентов схожи с теми, которые концептуализируют в своих работах другие исследователи здоровья молодежи. Для описания данных компонентов социального механизма мы будем использовать эмпирические примеры, обнаруженные нами как при рефлексивном опросе, так и при интервью.

Компонент первого уровня социального механизма является наиболее широко распространенным в обществе. Он охватывает широкие группы населения и интегрируется в молодого человека посредством наблюдения за окружающими его людьми с ранних лет. Общее название данного компонента «социально-политическая обстановка». Люди неразрывно связаны с территорией, где они проживают и имеют исторические корни своей социальной идентичности. Сюда относятся: эпоха, время, в которое живут люди, СМИ, реформы и революции, которые по своим масштабам затрагивают большое количество людей. На этом уровне также большую роль играет экономический фактор развития территории.

Молодые люди прекрасно осведомлены о тех или иных условиях своего существования и имеют представления о социально-политическом климате их жизни, о том, каким образом государство проводит реформы в жизнь, как оно заботится о социальном благополучии граждан. Приведем пример: *«Унизительное положение человека в нашем государстве (если таковое существует)», «Можно взять любых людей, не обязательно близких. Так как очень многие курят, пьют и ведут малоподвижный образ жизни, это приводит к множеству болезней и т.д. Если честно говорить на эту тему, пока государство не займется серьезно этой проблемой, очень многие будут страдать. Особенно страдают окружающие люди», «Сейчас такое время, когда люди перестают следить за собой, ведут нездоровый образ жизни, питаются нездоровой пищей. Хотя все знают и понимают, что хорошо для здоровья, а что плохо. Тем не менее не стараются его сохранить и хоть как-то измениться, чтобы помочь себе. И я тоже знаю все это, ничего в своей жизни не меняю», «Многие губят здоровье собственными руками, часто не задумывались о том, что этим губят свою жизнь. Многие болезни начинаются с того, что люди самостоятельно и сознательно делают так, что их здоровье становится ужасным».*

Второй уровень — это уровень социальных институтов (в первую очередь семья, школа, друзья), он опосредован социально-политической обстановкой в стране. Другими словами, учителя, родители, друзья являются сопричастными социально-политической обстановке в стране, но при этом, действуя в рамках того или иного института, вбирают в себя определенную логику его поведения. Учитель на работе вынужден терпеть безобразное поведение учеников, закрывая глаза на тот факт, что последние могут прогуливать уроки, употреблять вредные вещества прямо на занятиях. Однако когда этот же учитель

переходит в роль родителя в рамках своей семьи, то он может занять более активную позицию в отношении профилактики «безобразного поведения» своих детей. Таким образом, один и тот же человек в первом случае, выступая в роли учителя, вносит негативный вклад в социальный механизм интеграции ценности здоровья в молодежной среде, а во втором — в роли родителя, его вклад позитивный.

Молодые люди из неблагополучных семей в рамках института образования с большей осознанностью понимают, что их шансы на достойную жизнь крайне низки, поэтому с большей вероятностью наплевательски относятся как к своему здоровью, так и к образовательной стратегии, однако все может быть и наоборот. Соответственно, институт образования может интегрировать как положительную, так и негативную компоненту в социальный механизм ценности здоровья.

Приведем негативный пример: *«В каком возрасте вы попробовали алкоголь?» — «В шестнадцать». — «В какой атмосфере это происходило?» — «Это был выезд классом на какой-то народный фестиваль, он был на целый день. Соответственно, это был заранее запланированный день, выход такой нескольких неформальных парней на свободу. Это было весело»* (Семен, 25 лет, аспирант). Как мы уже отмечали выше, молодой человек может не воспринимать данное событие как проблемное для своего здоровья.

Позитивный пример: *«Знаешь наверняка, что в нашей стране нередко распространена алкогольная, наркозависимость и часто молодые люди в школьные годы начинают пробовать, злоупотреблять этим и даже могут перейти в статус девиантов. Как у тебя получилось преодолеть эту проблему?» — «Слушай, у меня не было такой проблемы, потому что я училась в специализированной французской школьной гимназии им. Ива Жака Кусто и туда, в отличие от районных школ, был отбор предварительный. Там, как правило, учились дети из благополучных семей, и мне кажется, что там никто особо не курил и не бухал. Ну, может, в 9–10-м классе мальчики и начали курить в подворотне и тянуть пиво рядом со школой, но не больше этого. А девочек это совсем не касалось, девочки были все приличные»* (Лена, 25 лет, аспирантка).

С социальным механизмом в рамках института семьи может происходить то же самое. Если родители пьют и курят, то их дети с большей вероятностью попадут в эти же самые проблемы, чем в той семье, где родители ведут здоровый образ жизни. Институт семьи может также оказывать как негативное воздействие на механизм интеграции ценности здоровья, так и позитивное. Приведем эмпирический

пример: «А как тебе удалось не попасть в эту проблему? Ты теоретически могла увлечься этим занятием, тоже стать зависимой, что тебя удержало?» — «Ну, во-первых, когда мы только с мужем приехали, у нас представления были другие, что я вот приеду сюда по приглашению, буду работать нормально, что муж будет работать нормально. Но жизнь повернулась совершенно иначе, и мы остаемся ни с чем, у нас в кармане на двоих 400 рублей. Мы могли, конечно, руки опустить, сказать, что у нас все плохо, пойти купить вина на эти деньги и напиться. И сказать: “О! У нас все стало хорошо”. Но я тогда просто стала трезво смотреть на жизнь: проблема должна решаться, а не создаваться, из нее нужно выходить, какие-то пути искать... Может, я очень сильно хочу жить достойно. Я получала не для этого два высших образования, чтобы потом спиться. Я очень сильно уважаю своих родителей, я уважаю ценности, которые есть в нашей семье, я уважаю своих бабушку и дедушку. Как я буду с ними разговаривать, когда они мне будут звонить? В каком состоянии разговаривать? У нас большая семья, очень дружная. Не для этого ты там к чему-то стремишься, чтобы потом вот так сесть и пить» (Нина, 27 лет, безработная).

Другой пример: «Наверное, мама так воспитывала, а потом это выстроилось в мое восприятие и там закрепились. Ну, естественно, я пробовала все, естественно, и алкоголь, и покурить, но оно не прилипло ко мне. Недельку походила и бросила в 11-м классе» (Катя, 29 лет, аспирантка).

Приведенное описание социального механизма интеграции ценности здоровья и эмпирические примеры того, как люди воспроизводят тот или иной его компонент касательно стратегии поведения в отношении ценности своего здоровья, показывают, как молодые люди с момента своего рождения попадают в определенные социальные условия.

Несмотря на то что социальный механизм интеграции ценности здоровья может играть как позитивную, так и негативную роль, молодые люди не в силах сами изменить направленность функционирования социального механизма. По сути дела, это и объясняют исследователи ценности здоровья, отмечая, что слабый уровень самосохранительного поведения в молодежной среде связан с низким уровнем социализации молодых людей в рамках данных институтов (Ивахненко 2007).

Но в рамках деятельностно-активистского подхода данное положение дел будет только половиной ответа на поставленный вопрос. Для полного объяснения мы должны принять тот факт, что молодые люди являются свободными деятелями, способными подстраивать

внешние обстоятельства под себя. Тогда каким образом они изменяют социальный механизм интеграции ценности здоровья в позитивную сторону? Этот третий уровень компонента социального механизма мы обозначили как «уровень свободного деятеля», который в свою очередь делится на три «инструмента», благодаря которым молодые люди в своей повседневной жизни создают противостояние двум вышеописанным компонентам. Обозначим эти инструменты.

Первый — социальное знание о вредных привычках. Сюда относятся наблюдения молодых людей за поведением других людей, как правило пьяных. Также это и медицинское знание о последствиях злоупотребления вредными веществами. Приведем пример: *«Я видел там, у меня старый район, и я видел много людей, которые были не очень хорошего вида (смеется), которые пьют там, вот эти. Наверно, это меня как раз и оттолкнуло, на психическом уровне. Потому что стать таким человеком я не хочу»* (Дима, 18 лет, студент).

Второй — цель в жизни. Этот инструмент состоит из двух позиций: первая позиция, молодой человек может осознавать, что можно в жизни чего-то добиться, но пока не знает, чего именно. Вторая позиция: молодой человек понимает, что конкретно он хочет сделать, и стремится это реализовать. В любом из этих случаев молодой человек понимает, что вредные привычки мешают его жизненным целям, его самореализации. Пример: *«Ну и сейчас я хожу тут и вижу — сидят пьют много людей, такие прям безамбициозные, почти дошли до самого социального дна, они... очень вялые, вообще без воли своей, только как-то вот перебиваются, находят деньги, как-то заплатят за жилье, а остальное пускают на алкоголь. Я как-то не привык жить без цели, поэтому такой образ жизни меня не устраивает»* (Дима, 18 лет, студент).

Третий инструмент — моральный дух. Приведем пример: *«На том этапе алкоголя в моей жизни еще не было, так как я был ребенком. В старших классах выпивали, но у меня была уже своя внутренняя нравственность, я знал, что хорошо, а что плохо. Я не оставлял своей идеи стать ученым. Физика и астрономия меня интересовали все больше. Неоднократно участвовал по этим предметам в олимпиадах... Всегда нравилось заглядывать за учебники, то есть читать литературу не по школьной программе... Это сыграло большую роль — энтузиазм, книги, конкретные цели, что я ставил, хотя родители не особо влияли на то, что я читаю и чем занимаюсь, они не навязывали своего мнения, что мне надо читать, а что — нет, занимался тем, чем хотел»* (Виталий, 27 лет, аспирант).

Данный инструмент вызывает больше всего интереса, так как многие люди, злоупотребляющие вредными веществами, порой действуют крайне аморально, тогда как мораль может помочь им справиться с трудностями чрезмерного употребления вредных веществ. Мы это особо подчеркиваем, так как мораль нередко понимается как нечто инородное и противопоставляется социальным силам.

Молодой человек может обладать знанием о том, что вредные вещества разрушают его здоровье, видеть то, как это происходит с его друзьями. Он также может обладать и целью в жизни, например хотеть стать юристом. Его семья может вести здоровый образ жизни, но при этом сам он может попасть в проблему зависимости от вредных веществ. И соответственно, может быть случай противоположного характера. Но уровень морального духа никуда не девается, он постоянен по отношению к социальным силам. Другое дело, что моральный дух может быть не активирован и человек может не осознать, что именно этот элемент социального механизма способен формировать ценность его здоровья.

Выводы

Подводя итог, можно отметить, что деятельностно-активистский подход позволил нам взглянуть на исследовательскую проблему ценности здоровья молодежи в новом ракурсе. Мы смогли осознать тот факт, что формирующие ценность здоровья социальные силы, под воздействием которых молодой человек оказывается с самого своего рождения, не являются единственными. Социальным силам противостоит моральный дух деятеля. В противном случае деятель не смог бы оказывать воздействие на социальные силы, изменить обстоятельства своей жизни в лучшую для себя сторону. «Люди сами творят свою судьбу, но при обстоятельствах, которые они сами не выбирали». Из этого также следует, что если в молодежной среде низкий уровень практического осознания ценности здоровья (мало тех ребят, кто ведет здоровый образ жизни), то причина этого не только в негативных последствиях социально-политических условий нашей страны, но и в уровне морального духа, которой был снижен другими социальными факторами.

Молодой человек имеет возможность изменить отношение к своей ценности здоровья не только на уровне сознания, но и на уровне практических действий. Помимо «морального духа» этому могут способствовать накопленный «багаж социальных знаний» и мотивация к реализации «жизненной цели».

Данные элементы индивидуальной личности в нашем исследовании мы включаем в термин «социальный механизм» как уровень «активного деятеля». Мы прекрасно понимаем, что актер не может существовать вне общества. Значит, наряду с элементами личности одновременно сосуществуют элементы институтов и самого общества, его трансформационных ресурсов. Так как все эти силы потенциально активны, мы включаем их все в абстрактное определение социального механизма. Таким образом, социальный механизм — это определенное взаимодействие, в рамках которого молодой человек, осознает он это или нет, оказывает позитивное или отрицательное воздействие на свое здоровье. Положительные или отрицательные последствия интеграции социального механизма ценности здоровья зависят от взаимосвязи «социально-политической ситуации» и «социальных институтов» с уровнем «активного деятеля».

Источники

- Александрова А. В.* Молодежь и здоровье: ценностно-установочное взаимодействие // Здоровье человека: социогуманитарные и медико-биологические аспекты. М.: ИЧ РАН, 2003.
- Безруких М. В.* Развитие социологии здоровья в современном теоретическом познании. [Электронный ресурс]. URL: <http://socio.rin.ru/cgi-bin/article.pl?id=556> (дата обращения: 05.05.2015).
- Булыгина Л. В.* Социальное здоровье городских подростков: автореф. дис. ... к. с. н. Ставрополь, 2009.
- Ивахненко Г. А.* Здоровье московских студентов: анализ самосохранительного поведения // Социология медицины. 2007. № 2. С. 56–59.
- Ковалева А. А.* Социологический анализ здоровья молодежи: дис. ... к. с. н. СПб., 2010.
- Как люди делают себя. Обычные россияне в необычных обстоятельствах: концептуальное осмысление восьми наблюдавшихся случаев / под общ. ред. В. А. Ядова, Е. Н. Даниловой, Клеман К. М.: Логос, 2010. 388 с.
- Козина Г. Ю.* Здоровье в ценностном мире студентов // Социологические исследования. 2007. № 9. С. 147–149.
- Качественные методы. Полевые социологические исследования / И. Штейнберг [и др.]. СПб.: Алетейя, 2009. 21 с.
- Лебедева-Несевря Н. А., Гордеева С. С.* Социология здоровья: учеб. пособие для студ. вузов / Перм. гос. нац. иссл. ун-т. Пермь, 2011. 238 с.

- Малоземов О. Ю.* Особенности валеоустановок учащихся // Социологические исследования. 2005. № 11. С. 110–116.
- Сидорин А. А.* Осмысление ценности здоровья молодежью // Сб. ст. по материалам конференции аспирантов и студентов: Культурологическое пространство в сознании молодых исследователей. СПб., 2010. С. 186–191.
- Парсонс Т.* О социальных системах / пер. с англ. М.: Академический проект, 2002.
- Римашевская Н. М.* Сбережение народа / Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН. М.: Наука, 2007. 20 с.
- Саганенко Г. И.* Сопоставление несопоставимого: обоснование сравнительного исследования на базе открытых вопросов // Социологический журнал. 1998. № 3–4. С. 146.
- Currie C., Roberts C., Morgan A., Smith R., Settertobulte W., Samdal O., Rasmussen V. B.* Young people's health in context. Health behavior in School-aged Children study: international report from the 2001–2002 survey. WHO. 2004.

НОВЫЕ ПРАКТИКИ И ИНТЕРПРЕТАЦИИ

О.Б. БОЖКОВ, Т.З. ПРОТАСЕНКО

НОВЫЕ ФОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Рассматриваются новые формы поведения, возникшие в постперестроечный период. Новые практики связываются с социальными потрясениями, изменениями в законодательстве, а также с индивидуальными событиями.

Ключевые слова: поведение, новые формы, социальные изменения.

Введение

В течение жизни каждому приходится осваивать какие-либо новые для него формы поведения. В детстве мы поступаем в школу, и далеко не все моментально адаптируются к новым условиям. А потом многие осваивают нормы студенческой жизни, и они тоже даются многим отнюдь не сразу. Таких ситуаций можно перечислить немало: армия, новая работа и т.п. Но все эти ситуации в определенном смысле стандартны, осязаемы мощными пластами культурных традиций, и их можно квалифицировать как обычные житейские коллизии.

Мы сосредоточимся на новых формах поведения иного типа, а именно на таких, которые вызваны к жизни не событиями индивидуальной биографии, а социальными изменениями, если угодно, социальными потрясениями, кардинальными изменениями в законодательстве и т.п. Такое социальное событие, как перестройка, настолько изменило нашу жизнь, что многие «старые» привычные

формы поведения оказались просто невозможными. Под влиянием этих изменений многие люди утратили свою прежнюю идентичность, кто-то в силу этой причины просто «потерял себя», а кто-то начал активно искать и осваивать действительно новые формы поведения. Наемные работники выступали в роли сначала кооператоров, а затем и самостоятельных предпринимателей. Инженеры и конструкторы примеряли на себя роль «челноков» (по советским понятиям — спекулянтов). Кто-то уповал на «бешеные деньги» и все свои кровные оставлял в казино и у игровых автоматов. И эти примеры можно множить и множить.

Новыми формами поведения мы называем те виды (способы) поведения, которые обусловлены изменениями условий жизни (под влиянием изменения законодательства, технического прогресса и/или социальной инициативы людей) и обрели определенную форму и получили хотя бы минимальное статистически значимое распространение в социуме.

Некоторые из новых форм поведения, появившиеся в начале перестройки, уже канули в лету (например, «челноки»). Но изменения в нашей жизни продолжаются, Госдума принимает все новые и новые законы, которые, с одной стороны, становятся законами нашей жизни, а с другой — оказываются либо просто неработающими, либо кардинально неисполнимыми, и именно к ним тоже приходится как-то приспосабливаться. Вот это и порождает новые формы поведения, подчас принимающие массовый характер, что, в свою очередь, ведет к изменению неработающих законов. Кроме того, новые формы поведения провоцируются (или стимулируются) не только законодательством, но и техническим прогрессом. И наконец, новые формы поведения (практики) могут заимствоваться из других культур.

Любая новая форма рождается, скорее всего, спонтанно, но не в раз. Этот процесс проходит как минимум три стадии. Сначала его практикуют «пионеры» (первопроходцы, активисты). Если их опыт оказывается эффективным, он начинает использоваться другими. Начальные стадии, как правило, протекают в более или менее однородной и локальной социальной среде. Третья стадия наступает, если новая форма поведения воспринимается и используется представителями иных социальных групп и слоев. Вероятны ситуации, когда та или иная форма поведения остается «достоянием» группы-первооткрывательницы, то есть имеет узколокальное распространение по типу субкультуры.

Для чего стоит изучать новые формы поведения? Да хотя бы для того, чтобы, говоря о будущем, не гадать на кофейной гуще и не строить воздушные замки в духе незабвенного господина Манилова. Сегодняшние новые формы поведения постепенно входят в повседневность, становятся обычными и закрепляются в культуре. Они могут принимать как позитивный, так и делинквентный (негативный) характер. Их изучение дает возможность оценить некоторые тренды повседневности завтрашнего дня и более осмысленно (во всяком случае — более осторожно) строить и социальную политику, и воспитание подрастающих поколений.

Методические подходы к решению поставленной задачи

«Первопроходцы» действуют методом проб и ошибок, каждый раз осмысливая и сам способ действий в изменившихся условиях, и эффекты применения данного способа. Тем не менее вряд ли они в состоянии описать сам процесс поиска. Те, кто следует их примеру (или научению), тем более не в состоянии сделать это. Поэтому традиционные для социологии методы опроса здесь, скорее всего, малоэффективны. Первоначально мы использовали собственный жизненный опыт, наблюдения и умозаключения для того, чтобы обнаружить и в общих чертах описать те формы поведения, которые можно назвать новыми в указанном выше смысле; затем обратились к материалам прессы и только потом — к экспертам (журналистам, социологам, психологам, социальным работникам и др.).

В 2012 году, воспользовавшись практикой, которую студенты проходили в СИ РАН, мы провели первый зондаж с помощью традиционного анкетного опроса (точнее, трехступенчатого пилотажа: автозаполнение анкет разработчиками, заполнение анкет студентами, затем опрос студентами по откорректированной анкете своих родных и знакомых). Конечно, этот зондаж не претендовал на репрезентативность, но среди опрошенных были представители разных социальных слоев и разных демографических групп.

Основную информацию по теме мы почерпнули из корпуса текстов, опубликованных в СМИ. Отдельные вопросы мы включали в методики массовых опросов, которые проводил в течение 2012–2014 годов СЦ «Мегаполис» (научный руководитель этого исследовательского коллектива — Т.З. Протасенко).

Заметим, что сложность изучения новых форм поведения состоит, в частности, в том, что многие из них — даже очень эффективные (но не эффективные) — оказываются «однодневками» и «живут» не дольше мотылька или падающей капли.

Первая задача, которую мы ставили, начиная это исследование, — составить некий реестр новых форм поведения (см. приложения). Естественно, мы не претендуем на его полноту, и со временем он будет пополняться. В ходе накопления данных отчетливо выделились по меньшей мере три основные причины, вызывающие порождение новых форм поведения.

Таблица 1

Причины, вызывающие новые формы поведения

Источник изменения условий жизни		
Текущее законодательство	Технический прогресс	Самодетельность граждан
Ночная торговля	Интернет-общение	Движение «Хелперы»
Ночные клубы	В т.ч. мобильный Интернет	Кешмоб
Сетевые магазины	Интернет-торговля	Флешмоб
Праздники	Банковские карты	Банк времени
Операции с ценными бумагами	Дисконтные карты	Обмен вещей
Ипотечный кредит	Кредитные карты	Клубы одиночества и покоя

В ячейках таблицы показаны не столько конкретные формы поведения, сколько их блоки или конгломераты. К новым формам поведения можно отнести и сюжет, связанный с однополыми браками (союзами, партнерствами), которым было посвящено наше исследование 2011 года (Божков, Протасенко 2012 — а; Божков, Протасенко 2012 — б; Bozhkov, Protasenko 2013).

О факторах, способствующих появлению новых форм поведения

Пожалуй, один из самых сильных факторов, порождающих новые формы поведения, — это достижения технического прогресса, прежде

всего развитие современных средств мобильной связи. Сегодня мы уже плохо представляем, как можно обходиться без мобильного телефона. Многие привыкли к безналичным расчетам (получение заработной платы на банковскую карту, расчет за покупки с помощью тех же карт и т.п.). Вряд ли стоит говорить о достоинствах Интернета, хотя сегодня все чаще речь идет о негативных сторонах этого средства коммуникации.

А чего стоит внедрение портативных сканирующих устройств, обеспечивших быстрое обслуживание в торговле при разнообразных расчетах (например, оплата коммунальных платежей, когда код плательщика и сумма считываются прямо с квитанции). Это техническое новшество серьезно изменило многое в поведении людей.

Стоит отметить и активное внедрение современной техники в учреждениях государственной службы (единые центры документов, разнообразные базы данных и т.п.). Правда, несмотря на то что почти все госучреждения оснащены сегодня компьютерной техникой, врачи в районных поликлиниках, например, до сих пор больше занимаются писанием многочисленных бумажек от руки, нежели общаются с пациентами и лечат их. Да и во многих других государственных учреждениях, несмотря на развитие электронных баз данных, все еще (неизвестно зачем) требуют от клиентов ксерокопии многочисленных документов (паспорта, пенсионного удостоверения, справок об инвалидности, свидетельств о рождении и смерти и т.п.).

Следующий по силе воздействия на порождение новых форм поведения фактор — текущее законодательство. Действие этого фактора не всегда очевидно, а кроме того, он порождает как позитивные, так и негативные формы. Последнее связано с тем, что значительное количество новых законов имеют декларативный (и декоративный) характер и не содержат ясно выраженных механизмов их реализации (исполнения).

В частности, разнообразие форм и способов оплаты труда есть реакция на налоговую политику государства, зафиксированную в новом законодательстве, постановлениях правительства и указах президента. Многочисленные протестные акции также вызваны непродуманными и непоследовательно принимаемыми законами и постановлениями правительства (закон о монетизации льгот, реформы в армии, в полиции, в системах образования и науки и многое другое).

Приведем данные опроса относительно «белых» и «серых» зарплат.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «В сегодняшних экономических условиях многие получают два вида зарплаты — официальную и неофициальную. Какой вид зарплаты получаете Вы?»¹

Варианты ответов	Процент от числа работающих респондентов
И ту и другую	16,1
Только неофициальную	3,0
Только официальную	77,2
Не ответили	3,7

Доля петербуржцев, получающих исключительно официальную зарплату, не изменилась по отношению к началу года и составляет 77,2% от числа работающих. 16,1% наряду с официальным окладом получают дополнительные наличные в конвертах, 3,0% работающих — полностью «черную» зарплату.



Рис. 1. Динамика доли получающих только официальную зарплату

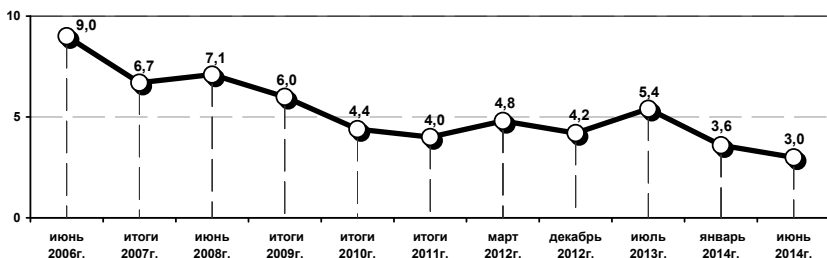


Рис. 2. Динамика доли получающих только неофициальную зарплату

¹ Исследование проведено СЦ «Мегаполис» в июне 2014 г. (объем выборки — 1600 респондентов).

Среди профессиональных групп наиболее высокая доля «серых» зарплат зафиксирована среди квалифицированных работников отраслевых технологических профессий (29,6% против 16,1% для всей выборки). С высокой долей вероятности можно предположить, что в условиях дефицита кадров этих специальностей работодатели вынуждены в дополнение к установленным ставкам дополнительно стимулировать работников.

По отраслям экономики наименьшая доля получающих официальную зарплату наблюдается в таких видах экономической деятельности, как ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования (лишь 30,2%), предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (54,9%) гостиницы и рестораны (59,8%), строительство (62,9%). Именно в этих отраслях экономики работник наименее социально защищен: с одной стороны, большинство предприятий этого сектора являются негосударственными, социальная ответственность почти полностью на совести работодателя, с другой — работники этих отраслей находятся в условиях наиболее жесткой конкуренции с иностранными трудовыми мигрантами.

Таблица 3

Распределение ответов на вопросы: «Скажите, пожалуйста, а Вы хотели бы получать всю Вашу зарплату только официально?» и (для тех, кто изъявил такое желание) «Если для получения только официальной зарплаты надо будет уменьшить Ваш сегодняшний заработок, то на какой процент его уменьшения Вы готовы пойти?»

Варианты ответов	Процент от числа получающих неофициальную зарплату
<i>Хотели бы получать всю зарплату только официально:</i>	
Не хотят	49,1
Трудно сказать / не ответили	11,3
Хотят, но не готовы идти на уменьшение зарплат	31,8
<i>Хотят и готовы идти на уменьшение зарплат:</i>	
Трудно сказать на какой процент	0,6
До 5%	0,2
На 6–10%	7,0

Подавляющее большинство получающих «серые» и «черные» зарплаты (92,2% от числа этой группы) не готовы пойти ни на какое уменьшение своего фактического заработка ради перевода зарплаты в официальную, несмотря на гипотетическое увеличение накопительной части пенсии, гражданскую сознательность и прочие подобные соображения. Таким образом, единственный возможный путь легализации зарплат — административный. В первую очередь — повышение минимальной заработной платы, сокращение налогов на ФОТ, а также законодательная поддержка постоянного населения, граждан РФ, в части трудовой конкуренции с иностранными мигрантами.

Заметим, что деление заработной платы (особенно в негосударственных учреждениях) на «белую» — через бухгалтерию и ведомости и «черную» — в конвертах — это один из способов ухода от чрезмерных налогов. Таких способов на самом деле гораздо больше, но практически все они находятся вне законов, «в теневой» зоне. Отсюда и нелегальные мигранты, многие из которых фактически оказываются в трудовом рабстве. Отсюда и «резиновые» квартиры, где люди проживают в нечеловеческих условиях.

Здесь уместно вспомнить Мишеля де Серто и его концепцию уловок и приемов, которые используют «слабые» в борьбе с «сильными», хотя при этом «слабые» вроде бы выступают как вполне законопослушные граждане (Серто, 2013). Так, зафиксированные в нашем списке некоторые новые формы поведения как раз представляют собой именно такие «уловки» и «приемы» (например, «народные гулянья», «гайд-парк», parking-day, «критическая масса», «оккупай», «митинг игрушек»).

Сегодня появилось много новых (не известных ранее ни в советское, ни уже в постсоветское время) профессий и форм занятости. Правда, некоторые из профессий сменили не только названия, но и получили легальный статус. Например, бывшие (как правило, нелегальные) квартирные маклеры нынче вполне уважаемые риэлторы. Если раньше государство признавало в качестве людей так называемых свободных профессий лишь членов творческих союзов: художников, писателей и поэтов и некоторых артистов, то теперь появилось и новое слово — фрилансер, обозначающее любого, кто занят какой-либо законной деятельностью вне официальных структур. Если раньше человек (причем далеко не всякий) мог работать максимум на двух работах: в отделе кадров одной находилась его трудовая книжка (основное место работы), на второй он был «совместителем», то теперь число мест работы у каждого может быть не ограниченным ничем (разве что тем,

что в сутках по-прежнему всего 24 часа). Но раньше и второе место работы могло быть только в том случае, если на основной работе человек получит разрешение на совместительство. Безусловно, в сфере труда свободы стало существенно больше. Однако многие из новых «свобод» или плохо, или никак не прописаны в законе о труде.

Надо сказать, что проблема занятости сегодня актуальна не только в России. Свидетельством того, что новые формы поведения существенно влияют на общество, может служить необычайная популярность на очередном конгрессе Международной социологической ассоциации (Иокагама, 2014) проблемы так называемого прекариата. В последнее время это понятие стало занимать все более заметное место в научном обороте политологов, экономистов, конфликтологов и социологов. К этому термину прибегают при описании меняющейся стратификации общества в условиях глобализации, указывая, что исподволь в современном мире рождается новый социальный класс. Некоторые исследователи убеждены, что это опасный класс (Guy Standing, 2014).

Фактор социальной инициативы наиболее часто «работает» в сферах межиндивидуального взаимодействия людей и культуры, а также разнообразных форм гражданской социальной инициативы. В то же время обращает на себя внимание тот факт, что многие из этих форм поведения носят «импортные» названия, хотя вполне поддаются переводу на русский язык: parking-day, «оккупай», cop watching (копвотч), fashion for rent, книттинг, коучсерфинг, фрирайд, street-workout, коворкинг, дауншифтинг, фрилансер, «playback-театр» и т.п.

Впрочем, и этот класс новых форм поведения отчасти «спровоцирован» новым законодательством: легальным открытием границ, легализацией зарубежных каналов информации и т.п.

Новые формы поведения (практики), которые мы отнесли к этой группе, как правило, имеют неофициальный характер, относительно легко воспроизводятся, доступны многим благодаря информационным технологиям, а также ситуационной и тематической неограниченности. Но самое главное — они рождаются, казалось бы, стихийно. А их экспериментальность не исключает способности быть носителями серьезных и современных социальных, политических, гражданских тенденций в обществе. Они выступают как стихийный ответ на самые разнообразные вызовы, с которыми не справляются традиции и институционализированные формы поведения. Эмпирические наблюдения свидетельствуют о том, что не всякие новые формы поведения (особенно в сфере молодежного досуга) отвечают критериям нормы и цивилизованности.

Не станем перечислять все эти формы, желающие могут самостоятельно проанализировать реестр новых форм поведения, зафиксированных нами в приложении. Остановимся лишь на одной из них, оригинальной и недорогой, — рекламе на асфальте. Что же здесь рекламируется? Ветеринарные лечебницы; ремонтные работы, в частности установка «дышащих» натяжных потолков; косметические салоны; туристические фирмы; городской экстремальный туризм — прогулки по крышам и многое другое. И наряду с этим весь город перенасыщен и такой рекламой: «*Юля 24 часа, номер телефона и сердечко*», а также «*Красотки*», «*Девочки*», «*Милашки*», «*Приятный отдых*», какие-то непонятные (во всяком случае, нам) «*Чиройлик КиЗ*». Есть подозрение, что это реклама «ночных бабочек», а попросту проституток. Причем ареал обслуживания чрезвычайно широк. Некие Юля, Оля и Света охватили своей рекламой огромную площадь почти всего Центрального района (включая бывший Смольнинский, Дзержинский и Октябрьский районы).

* * *

Приступая к разработке этой темы, мы имели уже некоторый, если можно так сказать, теоретический задел (Божков, 2010: 199–219). Еще в 2007–2008 годах были сделаны некоторые замеры, в частности, относительно популярности некоторых аспектов ночной жизни в городе².

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «В нашем городе активно развиваются различные формы отдыха и посещения магазинов в ночное время. Лично Вас это интересует?»

Группы населения	Характеристики тех, кого интересуют анализируемые формы ночного отдыха, %
Все опрошенные	28,7
Пол	
мужчины	33,8
женщины	25,0

² Далее представлены итоги двух исследований, проведенных в середине декабря 2007 года и начале января 2008 года.

Возраст	
18—29 лет	58,1
30—39 лет	38,3
40—49 лет	30,1
50—59 лет	14,6
60 лет и старше	5,0
Образование	
неполное среднее	4,3
среднее общее и специальное	26,5
высшее и незаконченное высшее	33,2

Как видим, общий уровень интереса жителей Санкт-Петербурга к ночным формам отдыха и посещению магазинов относительно высокий. За зафиксированным уровнем интереса, конечно же, не стоит готовность проводить все ночи напролет вне своего дома. Это в большей степени резервирование возможностей и услуг, которыми, в принципе, более четверти взрослых петербуржцев готовы пользоваться.

Без проведения специального исследования было ясно, что ночная жизнь, прежде всего, интересует молодежь. В связи с этим наш опрос лишь определил конкретные доли потенциальных пользователей ночным досуговым и торговым сервисом, а не сделал каких-либо открытий в этой сфере петербургской жизни.

В том же исследовании респондентам были заданы следующие вопросы:

«Посещение каких конкретно мест отдыха, спорта, торговли Вас интересует в ночное время?» Хотя на этот вопрос отвечали только те, кого ночной досуг и покупки интересуют, за 100% принимается все взрослое население Петербурга. Сумма ответов больше 100%, так как учитывались все пожелания респондентов (на графике «Интересует»).

«Не припомните, а что конкретно Вы посещали в ночное время за последние 30 дней?» Хотя на этот вопрос отвечали только те, кто посещал различные места отдыха и торговли в ночное время за последние 30 дней от момента проведения нашего опроса, за 100% принимается все взрослое население Петербурга. Сумма ответов больше 100%, так как учитывались все пожелания респондентов (на графике «Посещали»). Распределение ответов отражено на рисунке 3.

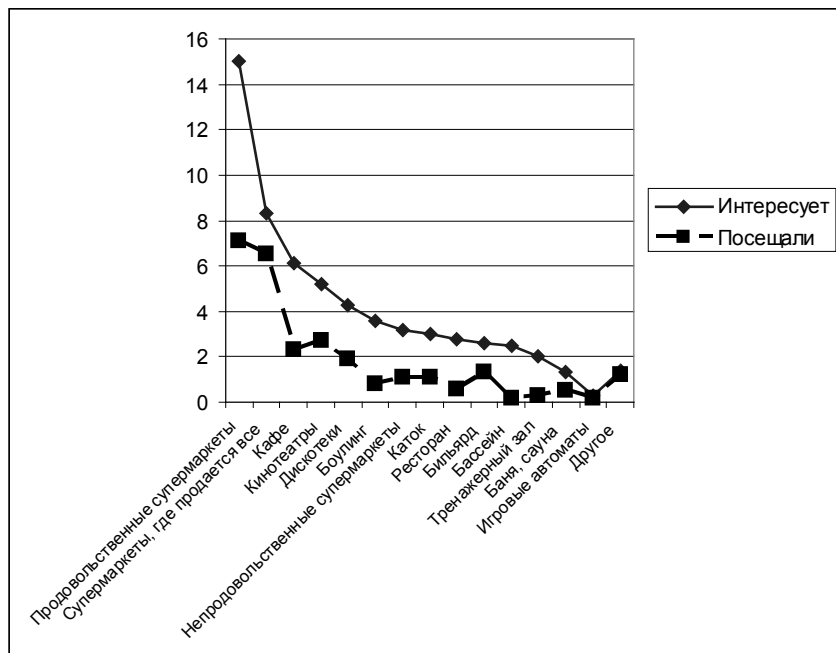


Рис. 3. Интерес и реальное поведение горожан по отношению к учреждениям, работающим ночью

При анализе конкретной доли клиентов ночных мест отдыха и торговли необходимо в первую очередь учитывать конкретный период проведения исследования. В нашем случае это период с 12 ноября по 12 декабря 2007 года. Естественно, если бы мы оценивали посещаемость ночных мест отдыха и торговли в конце декабря 2007 — начале января 2008 года, то получили бы более высокую долю их клиентов.

Сопоставление результатов наших исследований предоставляет возможность оценить уровень соответствия потребительского спроса и текущих предложений рынка услуг на ночные формы проведения отдыха и посещение торговых фирм.

Данное сопоставление показывает, что потенциальный спрос существенно превышает реальные предложения рынка ночных услуг. По некоторым видам этих услуг несоответствие спроса и предложения оценивается в разы.

Так, например, плавать ночью в бассейне хотели бы около 2,5% от числа взрослого населения нашего города, а реально посетили бассейн на последние 30 дней лишь 0,2% (несоответствие спроса и предложения в 12,5 раз).

Конечно, далеко не все из интересующихся ночными формами отдыха и торговли готовы реализовать свои интересы на практике, однако когда потенциальный спрос превышает реальные предложения во много раз, то это явный сигнал о том, что предложения рынка отстают от потребительского спроса.

В апреле 2008 года в массовую анкету был включен также вопрос: *«В конце мая наш город отмечает свой день рождения. Есть предложение открыть в этот день все музеи города для ночного посещения. Лично Вы за или против этого предложения?»* За 100% принимается каждая из анализируемых групп жителей нашего города. Суммы ответов по группам меньше 100% на доли отказов отвечать³.

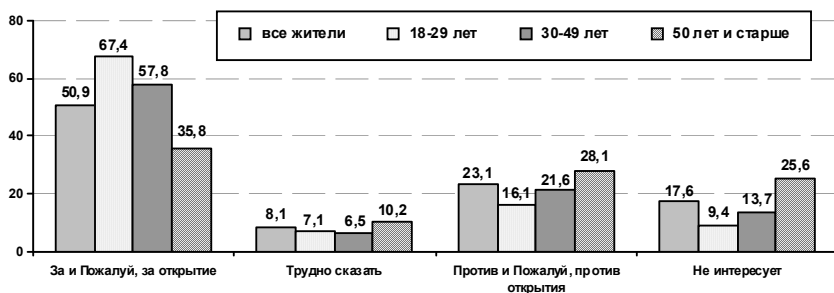


Рис. 4. Отношение горожан к ночным посещениям музеев

Данный вопрос изучался нами по просьбе заказчика. При его интерпретации необходимо учитывать, что за общественной поддержкой предложения об открытии в День города ночного посещения всех музеев еще не следует активная готовность их посетить. Тем не менее жизнь показала, что «Ночи культуры» получили поддержку населения, российские граждане положительно восприняли европейские нормы.

На первом этапе исследования в 2012 году мы решили повторить некоторые замеры в традиционном ключе. Была разработана анкета, и проведен ее корректный (как по учебникам) многоступенчатый пилотаж.

³ Исследование проведено СЦ «Мегаполис» в апреле 2008 года.

Очень кстати пришлась студенческая практика базовых кафедр, с которыми сотрудничает научно-образовательный центр СИ РАН⁴.

Первая ступень пилотажа — мы сами выступили в качестве респондентов — прошла вполне успешно. На второй ступени в качестве респондентов выступили студенты-практиканты. Они не только заполнили анкету, но и высказали ряд критических суждений, которые, безусловно, способствовали улучшению методики. В частности, на этой ступени выяснилось, что мы совершенно не предусмотрели в качестве респондентов студентов. Поэтому уже при постановке задачи практикантам анкету пришлось существенно откорректировать. Третья ступень пилотажа — студенты по этой методике опрашивали своих родных, друзей и просто знакомых. При этом каждый анкетер по каждому респонденту должен был представить отчет, в котором надо было отразить определенные «технические» и содержательные моменты. А именно: 1) в какой форме проходил опрос (самостоятельное заполнение анкеты респондентом в присутствии анкетера или без его присутствия, в частности по электронной почте; заполнение анкеты анкетером); 2) где проходил опрос (дома, на работе или в каком-либо ином месте); 3) какие вопросы вызвали затруднения у респондентов (например, неточное понимание или непонимание сути вопроса), какие вопросы вызывали у последних особенный энтузиазм; 4) какие вопросы заинтересовали респондентов; и наконец, 5) общее отношение респондентов к опросу (добровольное с интересом; добровольное, но после уговоров; заинтересованное или «дежурно-вежливое»). Эти отчеты обсуждались с практикантами и были приняты во внимание при окончательной доработке методики.

Но пилотировалась не только сама по себе методика, а также и процедуры кодирования, ввода и анализа полученных данных. В ходе пилотажа (2-й и 3-й ступеней) было получено 80 качественно заполненных анкет. Понятно, что эта выборка не репрезентативна, но среди опрошенных представлены примерно в равных пропорциях представители всех возрастных категорий, есть люди разных уровней образования и разных сфер деятельности. Понятно, что это всего лишь зондаж. Но некоторые тенденции этот зондаж дает возможность увидеть.

⁴ Мы выражаем глубокую благодарность студентам 2-го и 3-го курсов социологического факультета СПбГУ, которые заинтересованно и ответственно отнеслись к этой практике и оказали нам неоценимую помощь не только тем, что провели опрос. Их замечания и предложения по методике опроса оказались очень полезными.

Обсуждение некоторых результатов пилотажа

Начнем с традиционного, казалось бы, сюжета — отношения людей к праздникам, ему был посвящен один из блоков анкеты. Здесь за последнее время произошли кое-какие изменения: некоторые советские праздники ушли в прошлое, появились новые (уже постсоветские), оказались легализованными некоторые церковные или религиозные праздники. В анкете список праздников имел случайный («перемешанный») порядок. При анализе мы собрали их в смысловые группы (см. табл. 5–7). Соответствующий вопрос был призван зафиксировать не только сам факт «отмечают или не отмечают» люди тот или иной праздник, но и обычное для людей место проведения каждого отмечаемого праздника.

Как видим, семейные (светские) праздники люди, во-первых, как правило, отмечают, и чаще всего дома (табл. 5). Однако мы обратили внимание на тот факт, что довольно заметная доля опрошенных не отмечает годовщины свадьбы. И дело не только в том, что среди опрошенных значительна доля холостых, но и среди семейных каждый четвертый эту дату не почитает за праздник и не отмечает ее.

Таблица 5

Семейные (светские) праздники

Варианты ответов	Новый год	День рождения	Годовщина свадьбы
Не отмечаем	1,2	1,2	35,0
Дома	77,5	65,0	32,5
В гостях	13,8	1,2	1,2
В кафе, ресторане	7,5	28,8	22,5
В залах для торжеств	—	2,5	7,5

В 2007–2008 годах петербуржцам был задан такой вопрос: «4 ноября в нашей стране отмечался новый государственный праздник — День согласия и примирения, а 7 ноября многие праздновали День Октябрьской революции. Скажите, пожалуйста, а какие из этих дней отмечали Вы?» 100% — все взрослое население Петербурга. Сумма ответов по группам меньше 100% на долю отказавшихся отвечать.

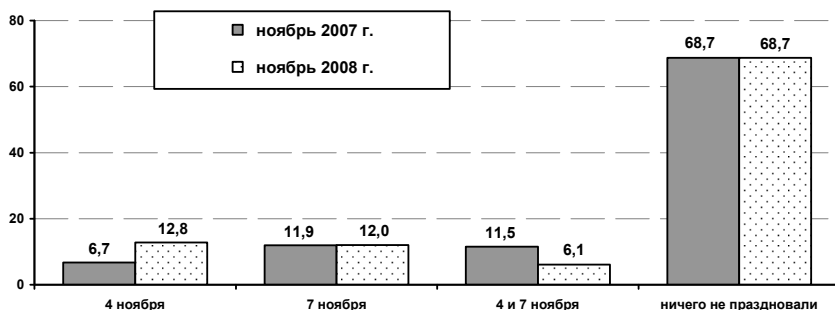


Рис. 4. Отношение к красным датам современного календаря

Рисунок 4 свидетельствует о том, что новый праздник еще не стал всенародным, а старый всенародным уже быть перестал.

В таблице 6 представлено отношение опрошенных к традиционным советским праздникам и одному постсоветскому. Очевидна тенденция непризнания праздниками Первомай и 7 ноября, но и новый праздник — День независимости — похоже, еще не вошел в быт горожан.

Таблица 6

Советские (и постсоветские) праздники

Праздник	Не отмечаем	Дома	В гостях	В кафе, ресторане
8 марта	11,2	63,8	13,8	10,0
23 февраля	31,2	47,5	15,0	5,0
Первомай	65,0	27,5	5,0	—
Профессиональные праздники	65,0	16,2	6,2	8,8
7 ноября	81,2	16,2	1,2	—
День независимости	81,2	16,2		1,2

Повторимся, что данные этого зондажа не репрезентативны, но довольно правдоподобны. Об этом свидетельствуют данные таблицы 7. Реже всего опрошенные отмечают Крещение — праздник XIX века, тогда как Масленица, Пасха и Рождество даже в самые «крутые» советские атеистические времена никогда не уходили из обихода. И не удивительно, что более 60% опрошенных эти праздники отмечают. При этом в восприятии многих вовсе они не являются ни церков-

ными, ни религиозными. Выскажу крамольную мысль — это скорее языческие праздники. И именно эти, менее всего нагруженные религиозным смыслом праздники начали активно популяризироваться и поощряться в начале перестройки.

Таблица 7

Церковные праздники

Варианты ответов	Крещение	Масленица	Пасха	Рождество
Не отмечаем	52,5	23,8	23,8	20,0
Дома	43,8	63,8	63,8	68,8
В гостях	1,2	7,5	10,0	8,8
В кафе, ресторане	—	5,0	—	2,5

Теперь рассмотрим действительно новые, совсем недавно узаконенные формы поведения. В первую очередь это легализованная ночная торговля (см. табл. 8). Ведь в советское время жизнь в городе заканчивалась в полночь. Правда, в последние перед перестройкой годы уже после 23 часов в городах (я уж не говорю про села) жизнь практически замирала, что давало простор «теневой» экономике. Сегодня и после 11 вечера можно купить любые продукты в магазинах «24 часа». И, как видим, подавляющее большинство опрошенных пользуются этой возможностью, причем не только в «экстренных случаях», модальная группа — «время от времени». Не удивительно также, что ночью к услугам аптек люди прибегают преимущественно в «экстренных случаях». Причем чаще это делают женщины.

Понятно также, что ночные клубы, дискотеки и фитнес-клубы привлекают исключительно самые молодые группы опрошенных.

Менее прозрачна ситуация с предпочтениями людей относительно новых (безналичных) форм оплаты труда. Во-первых, степень распространения этих форм, конечно, связана с техническими возможностями и определяются уровнем технического прогресса. Во-вторых, здесь вступают в силу и административные влияния: многие предприятия и учреждения переводят своих сотрудников на банковские формы расчета «силовыми» способами. То есть трудящихся никто не спрашивает, как им было бы удобнее получать заработную плату (поэтому в названии таблицы слово «предпочтительная» мы взяли в кавычки). И, как видно из таблицы 9, значительная часть

работодателей предпочитают сокращать кассиров и выплачивать за-
работную плату через банки.

Таблица 8

Часто ли Вам удается пользоваться ночными магазинами
и учреждениями обслуживания? %⁵

Учреждения	Никогда не удается	В экст- ренных ситуациях	Время от времени	Регулярно	Нет ответа
Продуктовые магазины	16,2	32,5	35,0	12,5	3,8
Аптеки	23,8	51,2	17,5	3,8	3,8
Ночные клубы	53,8	7,5	26,2	5,0	7,5
Дискотеки	58,8	7,5	21,2	2,5	10,0
Автозапчасти	61,2	12,5	15,0	6,2	5,0
Книжные магазины	77,5	2,5	8,8	2,5	8,8
Шиномонтаж	77,5	10,0	5,0	1,2	6,2
Интернет-кафе	82,5	7,5	2,5	—	7,5
Фитнес	85,0	5,0	—	—	10,0

Таблица 9

Форма выплаты зарплаты

Форма выплаты	Процент ответивших
Наличные в конверте	7,5
Наличные по ведомости	20,0
Через банк	47,5
Иное	3,8
Нет ответа	21,2

А вот способы и формы расчета за покупки и услуги гражда-
нам особенно сильно пока никто навязать не может (см. табл. 10).
Но и здесь скорее сказывается уровень технического прогресса, не-

⁵ Строки таблицы 8 упорядочены по убыванию степени популярности форм ноч-
ной жизни для тех, кто пользуется ночным досугом «Регулярно».

жели собственные предпочтения опрошенных. Ибо только крупные супермаркеты, сетевые магазины и молы оснащены соответствующим оборудованием для оплаты товаров с помощью пластиковых банковских карточек. Пока что подавляющее большинство опрошенных «де факто» расплачиваются в магазинах и учреждениях обслуживания исключительно наличными деньгами, хотя многие имеют банковские карты и предпочли бы расплачиваться «безналично». Об этом свидетельствует и тот факт, что более 5% опрошенных выбирают пункт «все равно как», то есть у них есть возможность для безналичного расчета.

Таблица 10

Распространенные формы расчета за покупки и услуги, %

Форма расчета	В продовольствен- ном магазине	В промтоварном магазине	В сфере обслужи- вания
Наличными	67,5	63,8	73,8
Банковская карта	20,0	13,8	13,8
Кредитная карта	2,5	10,0	1,2
Все равно как	7,5	6,2	6,2
Нет ответа	2,5	6,2	5,0

Несколько слов о реакции горожан на такие новые для них явления и формы экономического поведения, как рекламные акции и операции с ценными бумагами (см. табл. 11 и 12).

Таблица 11

Внимание к рекламным акциям

Ответ	Процент ответивших
Не интересно	15,0
Обращаю, но не участвую	21,2
Иногда участвую	53,8
Стараюсь участвовать регулярно	5,0
Нет ответа	2,5

Таблица 12

Отношение к операциям с акциями
и ценными бумагами

Ответ	Процент ответивших
Нет	81,2
Однажды участвовал(а)	7,5
Участвовал(а) несколь- ко раз	3,8
Регулярно участвую	6,2
Нет ответа	1,2

Похоже, что эти формы поведения пока не имеют широкого распространения. Притом что рекламные акции, вероятно в силу интенсивного «навязывания» их потребителям, привлекают (хотя бы иногда) большое число людей (более 50%), операции с ценными бумагами привлекают менее 20% опрошенных и лишь около 6% из них утверждают, что участвуют в таких операциях регулярно. И в том и в другом случае к этим формам поведения скорее склонны более молодые люди. Среди лиц старше 50 лет таких очевидное меньшинство.

И наконец, еще об одной новой форме поведения — покупках через Интернет (см. табл. 13).

Как видим, регулярно к этой форме поведения пока что обращаются минимальное число опрошенных. Преимущественно это молодые люди. Несколько большее число людей, но тоже не слишком многие, редко используют эту удобную форму покупательских практик. Но вот что интересно, об этой группе нельзя сказать, что в ней преобладает молодежь: здесь более равномерно представлены разные возрастные группы опрошенных.

И еще раз необходимо повторить, что это всего лишь зондаж, выборка, конечно же, неrepresentative. Тем не менее результаты зондажа обозначают вполне определенные тенденции и способствуют обнаружению механизмов распространения разных типов новых форм поведения. Надеемся, что откорректированная по итогам пилотажа методика в массовом обследовании может дать вполне достоверные и надежные результаты.

Таблица 13

Покупки в интернет-магазинах, %⁶

Ответ	Компьютеры и аксессуары	Бытовая техника	Одежда, обувь	Товары для дома и дачи	Книги	Другое	Косметика и парфюмерия
Нет	51,2	61,2	71,2	76,2	71,2	32,5	78,8
Очень редко	25,0	23,8	12,5	7,5	15,0	5,0	6,2
Регулярно	15,0	8,8	7,5	6,2	5,0	3,8	2,5
Итого	91,2	93,8	91,2	90,0	91,2	41,2	87,5
Нет ответа	8,8	6,2	8,8	10,0	8,8	58,8	12,5

⁶Таблица 13 упорядочена по мере убывания популярности групп товаров по строке «Регулярно».

Кроме того, на следующих этапах исследования предполагается активно использовать так называемые качественные методы: кейс-стади и фокус-группы. На этих качественных данных мы предполагаем получить более детальную информацию, прежде всего по тем формам поведения, которые относятся к «самодеятельной активности» людей.

Заключение

В заключение стоит заметить, что большинство перечисленных в нашем реестре новых форм поведения имеет преимущественно городскую прописку⁷. Для сельской местности в большей мере характерны проблемы трудовой сферы (формы занятости, безработица и т.п.). На самом деле сельские безработные — типичный прекариат, перебивающийся случайными грошовыми заработками или пополняющий армию мелкого криминалитета (воровство, мародерство и т.п.).

Подавляющее большинство успешных сельских предпринимателей и фермеров вынуждены действовать «на грани фола» и использовать внеэкономические методы решения производственных проблем. Их успешность держится в основном на приобретенном еще в советские времена социальном капитале (а если попросту, по-старому, по-советски, то на блате и «связях с нужными людьми»).

К сожалению, из-за мизерного (фактически — отсутствующего) финансирования не было реальной возможности провести третий этап исследовательского проекта (специализированные репрезентативные опросы населения), который позволил бы оценить степень распространенности в разных слоях населения тех или иных новых форм поведения. Однако выполненные этапы исследования вполне подготовили все необходимое для его (заключительного этапа) реализации.

Сам по себе составленный перечень (реестр) новых форм поведения является важным научным результатом. В наших публикациях имеются концептуальные и методические наработки для продолжения исследования, тем более что сейчас уже ясно, как и по каким критериям необходимо пополнять этот реестр, а также в каком ключе, в рамках каких социологических концепций вести анализ этого эмпирического материала. Особенно перспективной представляется оценка новых форм поведения с точки зрения движения к цивилизованности или к децивилизованности.

⁷ К примеру, далеко не в каждой деревне и даже не в каждом поселке городского типа имеется асфальт для размещения такой рекламы.

Источники

- Божков О. Б.* Возможности социальных изменений: о применении «теории практик» // Петербургская социология сегодня. Сборник научных трудов СИ РАН. СПб.: Нестор-История, 2010. С. 199–219.
- Божков О. Б., Протасенко Т. З.* Сюжет, который навязывается обществу. Кому-то это надо? // Социологический журнал. 2012. № 3. С. 156–169.
- Божков О., Протасенко Т.* Однополые браки — проблема в основном политическая // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2012. № 1. С. 35–42.
- Серто Мишель де.* Изобретение повседневности. Искусство делать. СПб.: Изд-во Европ. ун-та в СПб., 2013.
- Bozhkov O. B. and Protasenko T. Z.* Same-Sex Marriage A Story Being Foisted on Society — Who Benefits from It? // Sociological Research. 2013. Vol. 52, № 5. September–October. P. 59–73.
- Guy Standing.* A Precariat Charter (From denizens to citizens). Bloomsburg: London-NY-Sidney, 2014.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1

Новые явления жизни (новые формы поведения)⁸

Имя	Содержание	Причина появления
Мобильная (в т.ч. сотовая) телефонная связь	Беспроводной (мобильный) телефон	Развитие технических средств
Пластиковые банковские карточки	На них перечисляется заработная плата (гонорары и т.п.) работникам, а также пенсия пенсионерам	Развитие технических средств
Кредитные банковские карточки	Как способ оплаты товаров и услуг	Развитие технических средств
Пластиковые дисконтные (скидочные) карты и карты постоянных клиентов	Способ формирования клиентуры различных учреждений: магазинов, клубов, сервисных служб и т.п.	Развитие технических средств (базы данных)
Интернет-магазины	Форма электронных продаж	Развитие технических средств (базы данных)
Change.org	Сайт петиций	Вызвано развитием современных видов электронной связи. Используется как форма проявления гражданской инициативы
Флешмоб	Собрание людей в определенном месте по получению SMS по мобильному телефону	Вызвано развитием современных видов электронной связи. Может использоваться как форма протеста в режиме «гражданское общество»

⁸ Источники: современная пресса, новости ТВ, личные наблюдения, опросы экспертов, социологические опросы СЦ «Мегаполис».

Продолжение табл. 1

Имя	Содержание	Причина появления
«Народные гулянья», «Гайд-парк»	Не флешмоб, а совместная акция без традиционных атрибутов митинга или демонстрации. Как бы неформальное общение	Форма протеста в режиме «гражданское общество»
Parking-day	Захват автостоянок. Делай на асфальте газон, цветы, пикник с чаем и т.п. («Вы берете наши парки — мы берем ваши парковки» (Америка))	Форма протеста в режиме «гражданское общество»
«СтопХам»	Массовое движение за порядок на дорогах «Синие ведерки»	Форма проявления «гражданского общества»
«Критическая масса»	Группы велосипедистов на автомагистралях: фактически их перекрывают	Форма протеста в режиме «гражданское общество»
«Лиза Алерт»	Поиски пропавших без вести людей	Форма проявления «гражданского общества»
«Милосердие»	Волонтерская организация, помощь больным и престарелым	Форма проявления «гражданского общества»
«Доноры — детям»	Волонтерское движение	Форма проявления «гражданского общества»
Оккупай	Занятие публичных мест	Форма проявления «гражданского общества»
Митинг игрушек ⁹	Если митинг не разрешен властями, в соответствующем людном месте устанавливаются игрушки с плакатами на тему несанкционированного митинга	Форма протеста в режиме «гражданское общество»
Контроль полицейских	«Полицейский, выйди из сумерек и предъяви свои документы и значки гражданину»	Форма протеста в режиме «гражданское общество»

⁹ Новости от Михаила Бокова (газета «Мой район»): <http://privet-peterburg.ru/index.php/reklamavgazete/moyrayon.html>

Имя	Содержание	Причина появления
Сop watching (Копвотч)	Обычные граждане наблюдают за полицейскими, снимают их на мобильник или камеру, при необходимости публикуют снятые материалы в Интернете или используют в качестве доказательства в случае разбирательств	Форма протеста в режиме «гражданское общество» ¹⁰
Fashion for rent	Движение «Мода в аренду» стремительно набирает популярность ¹¹ . Его суть: красота доступна всем, если брать ее в прокат. Информация на сайтах: anna Sui, Moschino etc.	Форма проявления «гражданского взаимодействия»
Новая номенклатура (выходцы из КВН) корпорация шуток	Тип шоу на ТВ или эстраде	Культурное заимствование
Книттинг	Обязывание разноцветной пряжей элементов городского пейзажа (фонари, скамейки, деревья и т.п.). Граффити	Культурное заимствование
Ночь музеев и библиотек	Культурные ночи в Петербурге	Культурное заимствование
Коучсерфинг	Система бесплатного размещения путешественников. (Сайт регистрации: couchsurfing.org.) С запросами, комментариями и поручительством: airbnb.com (flats.com — дешевое, не бесплатное жилье)	Культурное заимствование
Идеология фрирайд	Свободное путешествие по России и за границей	Это не новое, см. движение «автостоп»

¹⁰ Однако полицейские приспосабливаются, отмечают копвотчеры. И сегодня все чаще полицейские начинают общение с почтенной публикой с того, что изымают у нее все камеры, флешки, плееры, телефоны и т. п.

¹¹ Новости от Михаила Бокова (газета «Мой район»): <http://privet-peterburg.ru/index.php/reklamavgazete/moyrayon.html>

Продолжение табл. 1

Имя	Содержание	Причина появления
Скандинавская ходьба	Ходьба с лыжными палками ¹²	Культурное заимствование
Street-workout	Занятие физкультурной вездe (лифт, улица, двор и т.п.) бесплатно. Ждешь кого-то — приседай	Отголосок кризиса 2008 г. «Ешьте что хотите, но не забывайте про спорт». Культурное заимствование
Антикафе	Почасовые клубы тишины: можно работать, встречаться, играть, приносить с собой еду. Главное — не шуметь. Без алкоголя. Имеют пространство в Амстердаме, появились и в Москве	Культурное заимствование
Коворкинг	Совместная работа. В некоторых структурах желающим предоставляют инструменты, которыми клиент работает по своему усмотрению	Форма и способ проведения свободного времени
Сайты попутчиков:	Сайты, где можно найти интересные маршруты для путешествия и подходящих попутчиков: www.mitfahr-geligenheit.de	Принятие законов, облегчающих выезд за рубеж и появление возможности путешествовать
Множественная занятость	Возможность одновременной работы в нескольких учреждениях, а также получение заработной платы из разных источников финансирования	Изменение в законодательстве
Операции с ценными бумагами	Начиная с ваучеров и кончая акциями предприятий	Новое законодательство
Банковские кредиты	Как для физических, так и для юридических лиц	Новое законодательство

¹² Особенно популярна среди пожилых женщин вне зависимости от социального статуса.

Имя	Содержание	Причина появления
Множественность форм оплаты труда	Наличными или безналичными; «белая» зарплата по ведомости и/или «черная» — в конверте; в рамках бюджета и так называемые внебюджетные выплаты	Реакция на налоговое законодательство
Дауншифтинг	Сознательное понижение собственного социального статуса	Новые формы занятости
Фриланс	«Свободные» профессии, не связанные с определенным местом работы	Новые формы занятости
Изменение пространственно-временной структуры деятельности	— ночная жизнь (магазины, библиотеки); — работа по мобильной связи; — изменение режима работы (например, из-за пробок на дорогах)	Новые формы занятости, а также развитие технических средств, например «удаленная работа по мобильной связи»
Прогулки по крышам	Организованные прогулки по крышам домов	Новая форма городского туризма
Реклама на асфальте	Нанесение трафаретом рекламных текстов на асфальт	Новый способ освоения пространства города
Книги на вокзалах, на остановках транспорта, в гостиницах	Можно оставить прочитанную книгу и/или взять любую из выставленных	Культурная инициатива
Хорошие, но не нужные вещи	Аналогично с книгами — это не торговля, а свободный анонимный обмен	Культурное взаимодействие
Селфи	Фотографирование самого себя в любых ситуациях и обстоятельствах	Культурные инновации
Самопрезентации	Выкладывание своих фотографий, видео в соцсетях, в блогах и т. п. Представление себя в публичном пространстве	Культурные инновации

Окончание табл. 1

Имя	Содержание	Причина появления
«Playback-театр»	Расскажи свою историю, а непрофессиональные актеры ее сыграют	Культурные инновации
Квартирные концерты	Неформальные выступления звезд эстрады в частных домах	Своеобразный ренессанс. Например, домашние концерты Высоцкого, Галича, бардов. И еще раньше — аристократические салоны в Москве и Петербурге

Таблица 2

Специфические для Санкт-Петербурга институциональные формы

Имя	Содержание	Причина появления
Русский инженерный театр «АХЕ»	Участники группы создают перформансы, похожие на ритуалы и инициации (www.akhe.ru)	Культурная инициатива
Интеграционный театр «Куклы» — театр для всех детей ¹³	Зрителями могут быть слабослышащие. Ряд спектаклей идет с сурдопереводом (www.duklob.ru)	Культурная инициатива
Музей-театр мультфильмов «Тарабум»	Театр для детей, где воссоздается мир мультфильмов и занимаются сказкотерапией (www.tarabum.ru)	Культурная инициатива
Санкт-Петербургский театр пластики рук «Hand Made»	Основные средства выразительности: руки и фактуры (www.handmadetheatre.ru)	Культурная инициатива

¹³ В настоящее время театр оказался без помещения по прихоти арендатора. Об этом был сюжет по НТВ в программе «Сегодня» 8 октября 2014 года. Таковы издержки «рыночной экономики».

С. Н. ИГНАТОВА, О. Б. БОЖКОВ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНСТИТУТОВ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА СЕЛЕ

В статье рассматривается взаимодействие и противостояние институтов местной власти и предпринимательства на селе. Многолетние исследования показали важную роль такого взаимодействия для стабилизации состояния сельских территорий. Оба института прошли путь реформирования в 1990–2000-х годах. Дается анализ, насколько отвечает сложившаяся в современной России конфигурация данных институтов потребностям российского общества, как эта конфигурация выглядит и как различные институты координируют свою деятельность. Успешность предпринимательской активности в сельском хозяйстве по преимуществу определяется стратегией руководства района (и области) в отношении этой отрасли, а также человеческим и социальным капиталом самих руководителей предприятий. Все это сопровождается консервацией протосоветских норм и практик взаимодействия различных институтов, когда их субъекты лишены реальной самостоятельности. Ни местное самоуправление, ни сельский предприниматель так и не обрели независимости от влияния властных структур различного уровня.

Ключевые слова: сельские территории, органы местной власти, предпринимательство, институты.

Введение

Любые социальные трансформации сопровождаются изменениями социальных, экономических, политических институтов общества. Изменения эти могут быть стремительными или медленными, глубокими или поверхностными, содержать стимулы для дальнейшего движения или воспроизводить элементы прежней системы. Двадцать пять лет с начала реформирования институциональной структуры страны — достаточный срок, чтобы подвести некоторые итоги. В статье мы остановимся на проблемах функционирования двух значимых общественных институтов — местной власти и предпринимательства, их взаимодействии и противостоянии на примере практик таких взаимоотношений в рамках сельского социума и их роли в преобразовании российского села. Анализ практик согласования интересов института местной власти и института предпринимательства на локальном

уровне крайне важен для понимания институциональных структур, сложившихся к настоящему моменту, и перспектив их дальнейшего развития. Каждый из этих институтов подвергся существенным видоизменениям за прошедшие годы: менялась нормативная база, выстраивались новые правила и условия деятельности. Однако общепризнанным является факт незавершенности данных процессов: все реформы местного самоуправления и местного администрирования не достигли своей цели, а институт предпринимательства подвергается жесточайшему давлению как со стороны государства, так и действующей нормативно-правовой базы. Полученные выводы основываются на результатах многолетних исследований (2004–2009) периферийных сельскохозяйственных районов Нечерноземной полосы РФ (исследования проводились в семи районах Тверской, Новгородской, Вологодской и Ленинградской областей РФ)¹. Выводы, сделанные нами, оказались крайне близки к результатам других исследователей, работавших в разные периоды времени в других регионах страны, что подтверждает выявленные тенденции.

Трансформация института местной власти

Институт местного самоуправления — один из самых многострадальных в российском обществе. Такое количество реформ и мелких изменений, пожалуй, не пережил ни один другой. Было три крупных волны преобразований, отмеченных принятием федеральных законов или целевых программ, ни одна из которых до конца не была реализована². Организационно структура уровней власти практически

¹ В рамках проектов РГНФ № 04–03–00367 «Сельские руководители среднего и низового звеньев в условиях кардинальных социально-экономических и политических реформ» и № 07–03–00571 «Социально-культурные факторы процесса трансформации современной российской деревни (на материалах Северо-Западного региона РФ)». В ходе реализации названных выше проектов проводились социологические экспедиции по деревням четырех субъектов РФ (Тверская, Новгородская, Вологодская и Ленинградская обл.). Было проведено сплошное интервьюирование руководителей районных администраций, управлений или отделов сельского хозяйства, глав сельских поселений, руководителей и собственников сельскохозяйственных предприятий, расположенных на обследуемых территориях. База данных состоит из 175 глубинных интервью.

² Начало преобразований было заложено Законом СССР «Об общих началах местного самоуправления и местного хозяйства в СССР» (1990 г.). В нем определялось понятие, система, основные принципы местного самоуправления, его первичный уровень, регулировались вопросы, связанные с созданием экономической основы местного самоуправления, вводился институт коммунальной собственности, детально определя-

не изменилась, по сути она воспроизвела себя полностью, изменились лишь названия. Например, взаимодействие района и сельского поселения в настоящий момент складывается в следующую схему, мало отличающуюся от схемы взаимодействия в советский период времени (см. табл. 1 и 2). Содержательные изменения на уровне законодательства огромны: заявлены разграничения функций на всех уровнях представительной и исполнительной власти, а также финансовая самостоятельность самоуправляемых территорий. Что же изменилось в деятельности органов местной власти, если рассматривать не многочисленные законодательные инициативы, а реальное положение дел,

лась финансовая основа местного самоуправления, доходы местных бюджетов, новые финансовые права. Особо следует отметить закрепление в Законе системы гарантий местного самоуправления, включая судебную защиту прав и законных интересов органов местного самоуправления, а также их ответственность за законность принимаемых решений. Именно этот «концептуальный каркас» правовых институтов затем использовался в последующих законах о местном самоуправлении. Закреплены эти положения на уровне РСФСР были в законе 1991 года «О местном самоуправлении в РСФСР». Закон РФ 1992 года «О краевом, областном Совете народных депутатов и краевой, областной администрации» был актом, содержащим нормативную разработку концепции местного самоуправления, исходя из принципа четкого разграничения статусов местных Советов и местной администрации. В нем подробно регулировались полномочия этих органов на соответствующих уровнях, вопросы, связанные с формированием финансово-экономической базы местного самоуправления, гарантии его прав. Затем в 1995 году был принят ФЗ № 154 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». В целях активизации процесса становления местного самоуправления Правительством Российской Федерации была разработана и принята Федеральная программа государственной поддержки местного самоуправления. В 1997 году был принят Федеральный закон «О финансовых основах местного самоуправления в Российской Федерации». Он определил основные направления и принципы организации местных финансов, установил источники формирования, направления, использования финансовых ресурсов местного самоуправления, основы бюджетного процесса в муниципальных образованиях и взаимоотношения органов местного самоуправления с финансовыми институтами, а также гарантии финансовых прав органов местного самоуправления. Следующий этап — это принятие ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в 2003 году. Закон устанавливал разграничение вопросов местного значения и доходных источников между муниципальными районами и поселениями, формируя институциональную базу самофинансирования территорий. Однако на практике он только закрепил приоритет административной, исполнительной власти над представительной, фактически подчинив ее местной администрации. Нерешенность множества выше обозначенных проблем привела к необходимости принятия «Федеральной целевой программы государственной поддержки развития муниципальных образований и создания условий для реализации конституционных полномочий местного самоуправления», которая реализовывалась в 2005—2009 годах.

актуальные практики администраций сельских поселений, и если для сравнения брать не идеологическую константу, а обратить внимание только на принципы работы сельских и районных советов советского периода?

Таблица 1

Структура советской аграрной институциональной системы

Элемент структуры	Субъект управления
Сельскохозяйственный район	РК КПСС, Исполнительный комитет депутатов
Сельский совет как административная единица	Председатель сельского совета
Колхоз/совхоз	Председатель/директор
Личное подсобное хозяйство	Сельские жители

Таблица 2

Структура современной аграрной институциональной системы

Элемент структуры	Субъект управления
Муниципальный район	Администрация района, законодательное собрание
Поселение как административная единица	Глава поселения, совет депутатов
Сельскохозяйственное предприятие (ООО, ТОО, АОЗТ, СПК, ТВ, ПК и т.п.)	Директор
Личное подсобное хозяйство	Сельские жители

Органы территориального управления всегда являлись важнейшим институтом российской аграрной системы. Через них государство осуществляло контроль данной сферы как с точки зрения экономических результатов, так и в части контроля за сельским социумом. «Советская аграрная институциональная система состояла из трех институтов: колхоз/совхоз, личное подсобное хозяйство и сельскохозяйственный район (бывший уезд) как объект территориального управления... На самом деле реальным государственным помещением-предприятием был сельский район, во главе которого стоял первый секретарь райкома, объ-

единявший в себе функции и наместника центральной власти, и управляющего государственным районным предприятием» (Ефимов, 2009: 93). В результате безостановочного нормотворчества, преследующего цели централизации власти на более-менее контролируемых уровнях, к настоящему моменту почти полностью воспроизведена именно советская по структуре система разделения полномочий между ветвями государственной и публичной власти, когда районный масштаб является основным, а местное самоуправление в форме ли советов народных депутатов, как во времена СССР, или муниципальных депутатов, как сейчас, является лишь фикцией, удобной и неработающей идеологической ширмой. Сколь бы ни были местные депутаты заинтересованы в развитии своей территории, их мнение, запросы населения не могут влиять на утвержденные бюджеты поселений, их структуру и наполнение. Бесправность и виртуальность низового уровня управления заставляет население добровольно делегировать свои нужды на более высокий уровень. Как отмечают главы администраций, *«все через район практически идет»; «вертикаль власти, конечно, всегда существует — через район, а потом уже в область».*

За прошедшие годы ни экономическая, ни политическая база органов местного самоуправления никак не укрепились. Наличие финансовых средств и прав распоряжения ресурсами местности одно из главных условий самостоятельности органов местной власти, независимости от влияния, а также давления районной или областной администрации. Однако постоянным трендом государственной политики в области местного самоуправления стало отсутствие условий финансового самообеспечения территориальных органов власти для выполнения ими законодательно закрепленных функций. По словам наших информантов, *«полномочий много». «Были бы они подкреплены финансами. Полномочия — деньги»³.* Все обследованные сельские

³ На начало 2006 года (начало последней масштабной реформы местного самоуправления, озаменованной принятием ФЗ № 131) число муниципальных образований в России составляло 24,2 тыс. ед., из них сельских поселений — 19,8 тыс. ед. Таким образом, около 82% муниципальных образований составляют сельские поселения, а примерно 7% — муниципальные районы. Иначе говоря, 90% муниципальных образований связаны с селом, они охватывают $\frac{2}{3}$ территории и 27% населения страны. В среднем по России на 1 муниципальный район на начало 2006 года приходилось: 11,1 сельских поселений, 87 сельских населенных пунктов, 21 584 чел. постоянных жителей, 106,9 тыс. га сельхозугодий, в том числе 64,8 тыс. га пашни. В расчете на каждое сельское поселение соответственно приходилось: 7,8 сельских населенных пункта, 1950 чел. постоянных жителей, 9,7 тыс. га сельхозугодий, в том числе 5,8 тыс. га пашни. Согласно

поселения оказались финансово несостоятельными: «*вот если 5 200 000 всего бюджет, и вот только около 800 000 — это наши собственные доходы*»; «*доходов, к сожалению, у нас мало. Вот из девяти миллионов, где миллион триста — это доход. Основная статья доходов — это у нас было налог на доходы физических лиц. Подоходный налог, одним словом*». Сельские поселения свои бюджеты формируют преимущественно из части подоходного налога жителей поселения, части налогов на прибыль зарегистрированных на их территории предприятий и земельного налога. Но предприятий на селе практически нет, кроме тех сельскохозяйственных, которые сумели выжить в сложных экономических условиях, и совсем незначительного числа предприятий торговли. Есть еще лесной комплекс, однако чаще всего его организации зарегистрированы в районных или областных центрах.

Р.: Вот если бы кто спросил: «Какое у вас градообразующее предприятие»? Ну, нет такого, которое бы увеличивало бы... и строило экономику нашего поселения. (№ 78, глава администрации, ж., 42 г.)

Р.: Ну, у сельхозпредприятия какие доходы. Я это как бы не считаю, и даже во внимание особо не беру. (№ 76, глава администрации, ж., 46 л.)

Р.: Предпринимателей я Вам сказал четыре штуки. Но на них же тоже далеко не выживешь. Таких этих ярких «новых русских» нет у нас. (№ 41, глава администрации, м., 51 г.)

Доля местных бюджетов в консолидированном бюджете сокращалась постепенно и достигла к настоящему моменту такого фантастического минимума, когда бюджеты поселений не в состоянии обеспечить финансирование любой хозяйственной деятельности на своей территории без помощи вышестоящих бюджетов. Органы местного самоуправления как были, так и остались почти беспомощными дополнениями областных и районных органов власти. Это привело к тому, что большинство их полномочий разрешительного и контрольного характера по факту перешло районной администрации, чьи финансовые и административные возможности оказались несколько шире⁴.

данным мониторинга Счетной палаты РФ, в 2006 году в России имелось лишь 2% относительно финансово самостоятельных муниципальных образований. Доля сельских поселений среди них крайне мала, так как в городских поселениях финансовая ситуация несколько лучше. Доля собственных доходов в бюджетах большинства сельских поселений составляет всего 5–7% (Адуков 2007).

⁴ В настоящий момент мы входим в очередную волну законодательных инициатив — только что подписан Федеральный закон (№ 136 от 27.05.2014), вносящий изменения в действующие законодательные нормы. Сокращены полномочия муниципаль-

Р.: Ну, в принципе, в районе сделана такая структура, что у них все деньги на руках, и они перечисляют в бухгалтерию, и они оттуда распоряжаются финансами, да. (№ 41, глава администрации, м., 51 г.)

Р.: Вот для нас заводят бюджет, который нам нужен, допустим условно десять миллионов. Но явно этих денег все равно не хватает, скромно только можно прожить. Вот почему у нас тоже часть полномочий передано в район. (№ 80, глава администрации, м., 51 г.)

Лексика наших информантов явно свидетельствует о полной зависимости сельских поселений от районных и областных администраций: им «*ставят*» определенные суммы в бюджеты на осуществление тех или иных мероприятий, например инфраструктурного характера, или обязательных выплат; они абсолютно не свободны в выборе приоритетов в силу несамостоятельности в распоряжении финансами.

*Р.: Вот прошлый год мы жили лучше, чем в этот год, нам **ставили** деньги, и на благоустройство ставили первый год, ставили нам на другое, на другие мероприятия. В этот год почему-то нам **ставят** только чисто одну зарплату. И субвенции, которые мы должны перечислить, это культура и ЖКХ. И больше денег у нас лишних нет, мы даже имеем задолженность в настоящее время за расчистку дорог. (№ 6, глава администрации, ж., 46 л.)*

*Р.: Вот сейчас единственное, нам на благоустройство 180 тысяч **пообещали, что поставят**, так, конечно, мы сейчас немножечко поделаем, и дорог поремонтируем, и колодцев поремонтируем. И людям уже, конечно, будет приятнее, и все. Как раз перед выборами. (№ 36, глава администрации, ж., 48 л.)*

Основным ограничителем трансформации данного института является страх государства как самостоятельного агента реформ передать на местный уровень максимум возможностей для решения базовых социальных и экономических проблем населения на конкретной территории. Отсюда постоянные противоречия между вроде бы более-менее

ных образований, решение многих вопросов отдано как раз муниципальным районам и далее области. Плюс предложены две модели местного самоуправления — с сохранением системы выборов и существенным ее урезанием, что значительно сокращает само поле самоуправления и возможность влиять на социальные, экономические и политические процессы, в нашем случае на уровне поселения. Думается, что и данный этап реформирования будет заключаться преимущественно в перераспределении полномочий и денежных потоков, так и не дав возможности реализоваться системе местного самоуправления, где обязанности и ответственность оптимально распределены между различными уровнями представительной и исполнительной власти.

прогрессивными законами и полномочиями, которыми наделены местные органы власти, и реальными ограничениями, делающими всю систему отношений практически неработоспособной. Между тем ситуация полностью консервируется ФЗ № 136, когда вместо бюджетной реформы, помогающей поселениям увеличивать доходную базу, средства оставляются на уровне районов, туда же переводятся и все хозяйственные полномочия, ранее закрепленные за местным самоуправлением на уровне поселения. «В итоге сельские и районные администрации в основном заняты реализацией делегированных, то есть доведенных сверху, полномочий» (Адуков 2007).

Чем же такая ситуация отличается от той, которая сложилась к середине—концу 80-х годов прошлого века в СССР и которую яростно критиковали за неэффективность, губительность для любого местного проекта? Та же полная финансовая несостоятельность местных органов власти, тотальная подчиненность и подотчетность вышестоящим инстанциям, существование на локальном уровне за счет трансфертов из центра (районного, областного, республиканского тогда и федерального в настоящий момент). Только нынче создается иллюзия самостоятельности и независимости местной власти: трансферты формируют бюджеты муниципалитетов, которые они распределяют для реализации своих функций и задач. Разница, видимо, в объемах и направлениях таких трансфертов.

Р.: И в данной ситуации у нас свой бюджет. Бюджет небольшой. А полномочий очень много. И вот на каждое полномочие нужны средства. А средств нет. Работаем скромно очень... И на сегодня идей новых очень много в плане экономического развития нашего поселения, но не все от нас зависит. Не все от нас зависит. Район помогает, область помогает. Но хотелось бы больше. (№ 80, глава администрации, м., 51 г.)

Р: Так у нас нету, как такового у нас в администрации сейчас нету бюджета, а бюджет есть там в районе. И: И вам выделяют какие-то средства? Р: Да, выделяют только по нашим заявкам. И то, если есть. На уличное освещение, на водопровод, потом на ремонт школьных учреждений, медпунктов — все по заявкам. (№ 57, глава администрации, ж., 44 г.)

Фактически бюджеты состоят из фонда оплаты труда работников местных администраций. Доходная часть почти исключительно является трансфертами на ремонт ЖКХ, местных дорог, зарплату работникам социальной сферы и т.д., поскольку доля собираемых на территории налогов крайне невелика. На фоне отсутствия реальных рычагов управления территорией современные местные администрации вы-

нуждены выполнять только часть возложенных на них законом функций, а именно те, которые требуют минимального финансового сопровождения и максимального личного участия, включенности самих администраторов — это оказание различных административных услуг населению. Поддержание находящихся на балансе инфраструктурных объектов, а также создание и поддержание минимально приемлемой социальной, бизнес-среды на территории осуществляется только при поддержке районного руководства.

Р.: Меньше стало хозяйственной деятельности теперь у нас. Как бы мы отвечаем за территорию, но нет ЖКХ, в основном-то головная боль, но как бы уже не наша... (№ 30, глава администрации, ж., 49 л.)

Р.: ...вроде бы и хорошо, что все у нас убрали... Но вроде бы было бы все, и знал бы, более владел ситуацией. И.: То есть, получается, что вы как бы отвечаете за то, чтобы это все работало, но при этом... Р.: Да-да-да. И.: Это не ваше ведомство? Р.: Наше, на нашей территории, значит, мы должны все это содержать вот. И.: Да. Но при этом это отдельная структура? Р.: Да. (№ 30, глава администрации, ж., 49 л.)

Именно оно решает, какими объектами и как управлять, одобряет или не одобряет проведение тех или иных социальных и культурных мероприятий. Без одобрения и финансирования со стороны этой инстанции местные власти ничего реализовать не могут. Для жителя села не секрет, что в местном бюджете денег нет, он ничего и не просит, кроме человеческого участия представителей местной администрации в своих житейских проблемах. А главы администраций сельских поселений честно признаются, что «работают в тесном сотрудничестве с районом, потому что нам, сельским администрациям, нам без района не прожить».

Недостающие средства представители местных органов власти вынуждены искать у местного бизнеса: либо через добровольное его участие в делах сельского социума, либо через внеэкономическое принуждение.

Р.: Вот, земельный налог с сельхозпредприятий, то есть наш СПК, — мы теперь КФХ, — тоже платит земельный налог. Это теоретически. А практически хрен кто что платит — по той простой причине, что у него нет денег, чтобы этот налог заплатить, вот. Но для того, чтобы всякие тут налоговые особо не бухтели, наш КФХ закрывает это самый земельный налог всякими услугами. К примеру, там, расчистка дорог идет в зимнее время. (№ 61, глава администрации, м., 34 г.)

С бизнеса фактически собирается добровольная дань, рента на осуществление местными администрациями различных мероприятий

за право бесппроблемно функционировать на данной территории. Такие неформальные трансферты компенсируют местной власти дефициты бюджета: *«Ходим с протянутой рукой, у нас же ничего нет своего. Чего-то просим, а так-то материально ничем не обеспечивают нас»*. Получается, что предприниматели на селе платят налог дважды — государству и местной администрации, но уже напрямую, минуя всю цепочку налогового администрирования.

Р.: Мы работаем в тесном сотрудничестве с теми предприятиями, которые находятся на территории нашего поселения. И.: В чем это сотрудничество заключается? Р.: Мы часто собираемся и обсуждаем вопросы житейские нашего поселения. Я же сказал, что средств требуется много для решения вопросов, а в бюджете их заложено мало. И.: То есть вы как-то консолидируетесь и общими усилиями... Р.: Да, да. Мы встречаемся с руководителями местных организаций, с руководителями частных фирм. И решаем вопросы. С одними, например, решаем вопрос помощи населению, завозку дров... Где-то подсыпают дороги, где-то ремонтируют мосты, где-то помогают денежными средствами, например в организации такого праздника, как 9 Мая, Дня пожилого человека, праздника «Моя деревня». (№ 80, глава администрации, м., 51 г.)

Р.: Мы потому что идем к ним с протянутой рукой. Что-то прокчистить, вот начинается снег зимой — и мы опять просим. У нас же нет в администрации техники никакой, а у нас такое поселение огромное. Ну, заключаем договора периодически, но не хватает нам средств. Мы и ограничены, у нас вот средств не хватает, мы идем просить к нашим предпринимателям, которых мы, как говорится, не можем «тро-нуть»... (№ 78, глава администрации, ж., 42 г.)

К тому же финансовые вливания местных предприятий в поддержание существования сельской местности опять же давняя традиция, очень знакомая сельским жителям. Колхозы и совхозы и при советской власти осуществляли функцию софинансирования территорий — за счет прямых дотаций с ведома и по приказу райкомов или обкомов КПСС, за счет формальной и неформальной поддержки занятого на предприятиях населения. Без такого перераспределения средств территория и тогда не могла развиваться. Предприятия строили и содержали жилье, объекты социальной и инженерной инфраструктуры, организовывали культурно-массовые мероприятия — в общем, закрывали прорехи недофинансирования через централизованные государственные каналы. Большинство административных работников

хорошо помнят такую практику и при отсутствии денежных ресурсов вынужденно к ней возвращаются.

Р.: Ну, в основном строительстве совхоз, совхозное хозяйство занималось. Типа оно, если так грубо сказать, градообразующее предприятие было. Теперь их разрушили, и сельские советы основу потеряли. Не на что опереться сельским советам. И.: А раньше на что опирались? Р.: Да, раньше, вот, допустим, там более-менее хозяйства сохранились. Там что у людей — в основном это социальные вопросы решают, решает хозяйство. А в Алексейкове, здесь никого, поэтому приходится все социальные вопросы решать сельскому округу. (№ 41, глава администрации, м., 51 г.)

Р.: Давали бы больше средств. Мне кажется, что власть без денег это не власть. [Раньше] все делали вот эти предприятия. Видимо, я не знаю, у них была заложена статья какая или нет. Сейчас же все это переложено именно на администрацию. (№ 2, глава администрации, ж., 54 г.)

В настоящий момент создана система, когда финансово не участвующий бизнес становится невыгоден местным властям. Следовательно, решение проблемы отсутствия доходной базы в бюджетах муниципалитетов сейчас находится в плоскости создания со стороны местной власти условий для развития предпринимательской среды на данной территории. Основным же направлением бизнеса на сельских периферийных территориях по-прежнему остается сельское хозяйство. И не потому, что это крайне прибыльное производство, а в силу невозможности систематически развивать иные направления деятельности. Можно выделить еще лесозаготовку и лесопереработку (чаще всего самого примитивного, базового характера) и торговый сектор, который обеспечивает товарами первой необходимости жителей села. Однако наличие сельскохозяйственного предприятия на территории поселения и сельскими жителями, и представителями местных властей воспринимается как основа существования локального сельского социума.

Р.: Я всегда говорила и говорить буду — в деревне должно быть сельское хозяйство. Для сельского населения должно быть сельхозпредприятие... Как раньше совхозы были, пусть даже акционерные общества. И люди бы жили бы лучше. Потому что в деревнях люди живут плохо. (№ 76, глава администрации, ж., 46 л.)

Р.: Я думаю, что государству надо в первую очередь обратить внимание на сельское хозяйство. Или все деревни вымрут. (№ 57, глава администрации, ж., 44 г.)

Конечно, в условиях сельской периферии это совсем небольшие суммы, несопоставимые с финансовой нагрузкой, которая ложится на плечи крупного и сверхкрупного капитала. Но и бизнес на такой территории в основном малый, а чаще всего мелкий, который сам едва сводит концы с концами. Правда, следует отметить, что предприниматели понимают сложность финансового положения местных администраций и хотя и ропщут, но стараются услугами и финансами поддерживать жизнеобеспечение сельского социума, так как иных способов помощи у них нет.

Р.: А что администрация? (неразб.) сюда приходит, и что ей — мерзнуть? Ей дают крохи, и все. А потом, в своем колхозе же никуда: ни водопровода не сдают, ничего не сдают под администрацию. Мы сами понимаем, что им не справиться, и все делаем. У нас все в руках: техника, все уже знаем, что делать, специалисты есть по той или иной отрасли. А она что сделает? — Она ничего не сделает. У нее ничего, кроме ручки и карандаша, нет. Бумаги — и то нету, не купить, денег нету. Наше родное государство даже на бумагу денег не дает этому органу. (№ 43, руководитель хозяйства, м., 70 л.)

Р.: Например, зимой дороги чистить надо в населенный пунктах (53 населенных пункта на территории), хлеб возить надо. Людей в больницу, потому что все престарелые в деревнях живут. Если человек заболел, надо, чтобы машина пришла, забрала его, а если дороги нет — значит, не попадешь. Вот и помогаем — трактор, иногда два. Другой раз снегом дороги занесет — расчищаем, помогаем. Чтобы выжить. Они ведь без нас ничто, потому что налоги на неработающие предприятия поступают, если нас не будет, то и их практически не будет. Некому работать. Налоги с самих себя, что ли, собирать? (№ 27, руководитель хозяйства, м., 62 г.)

Трансформация хозяйствующих субъектов

За прошедшие годы институт предпринимательства на селе также претерпел ряд изменений. Но пока мы наблюдаем только адаптацию этого института к рыночным условиям хозяйствования. Странно было бы надеяться, что его можно реформировать несколькими законами. К тому же принятые законы затрагивали только часть системы, а именно колхозы и совхозы, назначив их главным злом. Однако колхоз — это лишь форма объединения крестьян, «коллективный колхозник». Колхозы (совхозы) являлись основными товаропроизводителями, но не осуществляли управление сельским хозяйством на ло-

кальном уровне. Настоящая же проблема крылась именно в системе управления товаропроизводителями, которая в СССР была централизованной, иерархизованной, и требовала постоянной отчетности в жесткой системе показателей. Не случайно в архивах Лесного района Тверской области в ежегодном сводном отчете района перед райкомом КПСС о состоянии сельского хозяйства (начало 1960-х годов) мы прочитали поражающую своей прямоотой и неподдельной искренностью фразу: «План по убыткам выполнен». В сам момент радикальных реформ в сельском хозяйстве, которые пришлось на тяжелые 1990-е годы, система зашаталась и, казалось бы, рухнула. Однако нет, она выстояла, несколько трансформировалась и опять предстала в виде строгой, созданной на основе внутренних правил функционирования бюрократии, линии взаимных отчетов и привилегий. Сельскохозяйственное предприятие по-прежнему с точки зрения различных административных инстанций является объектом управления, его успешная деятельность становится частью личных достижений представителей власти любого уровня: от главы поселения до руководителя района, области и т.д. Только ресурсов для осуществления такого управления на низких уровнях все меньше, а на уровне поселения и вовсе нет.

Реформы были направлены на реорганизацию малоэффективного колхозно-совхозного строя и создание слоя сельскохозяйственных предпринимателей. Но формирование институциональной базы для другого типа организации сельскохозяйственного производства входило в противоречие со слабой финансовой, налоговой и правовой составляющей. С одной стороны, работники наделялись правом выбора организационных форм хозяйствования, выхода из коллективного хозяйства с предоставлением имущественного и земельного пая, снимались ограничения для ведения личного подсобного хозяйства. С другой стороны, недостаточная поддержка реформ со стороны государственных институтов, а подчас и прямое сопротивление им привели к тому, что из крестьян эффективных собственников и товаропроизводителей сделать не удалось, материально-техническая база с/х производства в значительной мере была утрачена, а сельскохозяйственные предприятия оказались на грани банкротства.

Организационно-правовая форма сельскохозяйственных предприятий фактически не изменилась: появившиеся ООО, ТОО, АОЗТ, СПК, ТВ, ПК юридически являются такими же коллективными хозяйствами, как и советские колхозы. Если в советском предприятии «реально главным лицом, которое предоставляло и реализовывало интересы

предприятия и трудового коллектива, был его директор» (Долгопятова и др. 2009: 91), то и сейчас ситуация мало чем изменилась. Именно руководитель предприятия, директор, которого выбирают пайщики предприятия, по сути, является единоличным распорядителем коллективной собственности, поскольку собственники предприятия, бывшие колхозники, фактически уклонились от его управления. Правда, прав у пайщиков-дольщиков в настоящее время гораздо больше, но при этом крестьяне-сособственники свои права собственности практически никак не реализуют, перекладывая всю ответственность за судьбу предприятия на его руководство, им же нанятый менеджмент. Наблюдается полнейшая незаинтересованность в управлении собственным имуществом. При этом и полноценными собственниками крестьян назвать нельзя: во всех обследованных нами хозяйствах паевые отношения до сих пор юридически не оформлены, а жители села не понимают, зачем им проявлять активную позицию, если поддержка сельскому хозяйству минимальна, а перспективы ведения такого рода бизнеса более чем туманны. Особенно в Нечерноземье.

Р.: Нет, у нас не государственное предприятие, у нас акционерное общество. Но люди все равно, хочу сказать, люди еще этого не понимают. Я сама тоже акционер совхоза «Бокситогорский». До сих пор у меня числится пай, который неизвестно в каком месте находится. Он просто на бумаге, что пай у меня есть. И.: То есть это не выделяли и не оформляли? Р.: Нет, кто хотел — пожалуйста. Выделяли. Но мы в совхозе были, и я считала, что мне не нужно. Решили — пай, ну и решили. Решили — акционерное общество, да, может быть, это удобнее, лучше. Но практически... Вот сейчас, может быть, люди немножко созрели бы, осознали, что это твое личное, что ты уже должен о нем заботиться, что ты должен как-то спросить с руководителя, как, чего и что. А ведь раньше даже мы, главные специалисты, недопонимали это все равно — что это, зачем. Собственность — ну и собственность. Что это — собственность? Мы считали, что это — общее, как при советской власти. (№ 76, глава администрации, ж., 46 л.)

Следующий этап институциональных изменений в сельском хозяйстве связан с концентрацией собственности, когда крестьяне-собственники фактически теряют право собственности на сельскохозяйственные пай (земельные и материальные). В исследуемых нами районах такая концентрация происходит путем перевода ООО, СПК и прочих предприятий в частную форму собственности (КФХ, ЧП). За пайщиками остаются предприятия-банкроты, а работающие ак-

тивы, основные фонды и оборотные средства переводятся в индивидуальную собственность так называемых инвесторов, которые за редким исключением являются директорами, председателями, ведущими специалистами этих же предприятий. Исключение составляют настоящие, хоть и микроскопические инвесторы — в основном владельцы предприятий лесного хозяйства, сферы торговли.

Р.: ...там бывшие директора вот колхозов, получив практический опыт руководства и сумев, извините, облапошить своих односельчан, прибрать там все это к рукам, потому что у них есть, что же заложить уже. И для них это уже перспектива. А для тех, кто начнет работать без долгосрочных кредитов лет на двадцать — двадцать пять, ничего не сделать. (№ 4, руководитель КФХ, м., 57 л.)

Если в более прибыльных промышленных отраслях подобные процессы прошли еще в 1990-е годы, то в сельском хозяйстве они только начались (и сильно дифференцированы территориально в зависимости от объема сохранившихся фондов и природных условий). Эти процессы нельзя характеризовать как негативные, они скорее завязаны на поиск эффективных собственников и просто растянуты во времени. Однако здесь вмешивается фактор присутствия на территории другого социального института — местной власти. Затянувшиеся преобразования стало очень удобно контролировать и использовать в интересах представителей этого института: одним, «своим» можно предложить организовать крестьянско-фермерское хозяйство на базе бывшего ООО, создать условия для выгодного, малозатратного способа преобразования собственности, а другие, кто и хотел бы осуществить такую же операцию, пусть довольствуются меньшим, завоевывают доверие районного или областного руководства.

Главное приобретение периода реформ — это появление фермерских, а также крупных частных предприятий. Что касается второго типа предприятий, то агрохолдинги, вертикально интегрированные компании и просто сверхкрупные с/х предприятия в большей степени располагаются в регионах России с благоприятным для ведения сельского хозяйства климатом, а также в непосредственной близости от крупных городов, способных потребить производимую на таких предприятиях продукцию. Мелкие, малые и средние предприятия — удел Нечерноземной полосы России, удаленной от крупных центров провинции.

Как изменились нормативные правила и условия для ведения бизнеса в сельском хозяйстве? За прошедшие двадцать пять лет произошли некоторые существенные сдвиги, однако до сих пор это очень

низкорентабельная отрасль в целом, которой по-прежнему не хватает самих важных мер аграрной политики государства: системы государственных дотаций и субсидий, длинных кредитных линий, налоговых льгот. Стал ли сельский предприниматель/товаропроизводитель самостоятельным экономическим агентом? Как видим, не совсем. Его ресурсы ограничены не только низкой прибыльностью и эффективностью самого производства, но и административными рычагами, которые по-прежнему в руках местной власти, в основном районной или областной, как обладающей большими ресурсами и возможностями. Если деятельность советского предприятия опиралась «на внешние и не рыночные, а иерархические механизмы координации» (Долгопятава и др. 2009: 91), то современное предприятие, действуя уже в рыночных условиях, все равно испытывает давление нерыночных институтов: от неформальных форм взаимодействия с властными, административными структурами до прямых коррупционных схем.

Районная или областная администрация может помочь с оформлением земли, формированием залога для получения кредита, выступить гарантом при получении кредита, дать неформальное разрешение на реализацию продукции бюджетным учреждениям, что для сельскохозяйственных предприятий просто подарок⁵. Район разрешает или нет продавать молоко и мясо в другие регионы, где цены выше, или давит на производителя с целью поддержать местного переработчика молока, зачастую находящегося в собственности районного руководства. Район всеми способами поддерживает нужных ему предпринимателей, с которыми администраторов связывают дружеские, родственные или партнерские взаимоотношения, и топит тех, кто ему невыгоден. Даже сильные предприниматели в свое время воспользовались поддержкой района для преобразования колхозов в частные предприятия. Одни присоединили к своему успешному предприятию

⁵ Например, в рамках реализации национального проекта «Развитие АПК» региональная власть была основным субъектом программ, открывающих сельхозпроизводителям возможности получения долгосрочных льготных кредитов: регионы получали квоты на кредиты и составляли и утверждали списки тех, кто такие дешевые кредиты мог получить. «ПНП “Развитие АПК”» показателен с точки зрения усиления роли власти, административного ресурса в решении экономических проблем, что укладывается в общий вектор российских перемен. И парадоксальность ситуации состоит в том, что усиление административного фактора обеспечивало реализацию проекта, делающего ставку исключительно на рыночные модели развития АПК... ПНП “Развитие АПК” — пример сильнейшего патронажа власти по возвращению рыночных форм поведения на селе» (см.: Барсукова 2013: 11).

еще несколько со всеми ресурсами и фондами «по просьбе районной администрации и первого заместителя губернатора области», другие вошли в «пилотные» проекты по поддержке села, в рамках которых областные и районные власти строят «коммунизм» в отдельно взятом поселении: максимум вложений в социально-бытовую сферу, огромные дотации конкретным сельхозпроизводителям (до 50–90% по различным статьям). И хотя сейчас такие «успешные» предприятия могут диктовать районной власти свои условия, тем не менее они склонны взаимодействовать на неформальном уровне, договариваться по спорным, проблемным моментам. «Региональные власти “выращивают” показательные бизнесы в той или иной сфере (фермерство, инновации, частная медицина и т.п.), тем самым искусственно фабрикуя успешные “кейсы” развития рыночных отношений на подведомственной территории, с помощью которых впоследствии отчитываются “наверх”. Таким “демонстрационным” предпринимателям (фермерам) оказывается целенаправленная и всемерная поддержка, начиная от содействия в получении лицензий и разрешений на деятельность, заканчивая организацией гарантированного сбыта продукции, криминальными формами обеспечения монопольного положения на местном рынке и прямой финансовой поддержкой, оформленной в региональных и муниципальных программах развития малого и среднего предпринимательства» (Кордонский и др. 2011: 32).

Р.: Так я вот думаю, что все это должно быть на уровне государства решено. А не от лояльности района, начальника зависеть. А то вот выберут три-четыре хозяйства в районе и вот вокруг них ходят, прискакивают все. А остальных даже нет. (№ 4, руководитель КФХ, м., 57 л.)

То есть фактически никакой полной самостоятельности нет, а есть скрытая, превращенная форма хозяйственного, экономического диктата через те рычаги, которыми район располагает. Такая практика процветает и в силу того, что от местной администрации вышестоящие инстанции постоянно требуют отчета о работе сельского хозяйства на вверенной территории, о развитии предпринимательской среды и еще много о чем. На этих отчетах основываются показатели эффективности работы местной власти. Раз так, она, конечно, всеми силами будет контролировать эту самую предпринимательскую среду, стараться сделать ее лояльной и более-менее управляемой.

Других способов взаимодействия в настоящее время и не предложено. Финансовых, материальных ресурсов у местной власти мало, путем льгот, преференций, субсидий и т.д. (то есть формальных

механизмов) она свои взаимоотношения с бизнесом выстроить не может, а следовательно, ведущими становятся неформальные. Их стараются институционализировать и представить действенными, работающими, правильными, выгодными для обеих сторон. Данные отношения укладываются в форму патрон-клиентских, где между местной властью и предпринимателями предполагается сугубо неформальное, недокументированное взаимодействие, которое компенсирует отсутствие или дефицит формальных институтов⁶. Они включают формальные и неформальные, легальные и нелегальные виды деятельности, и преимущества в них принадлежат той стороне, которая обладает или распоряжается властными, экономическими, материальными и прочими ресурсами. Обе стороны получают от таких отношений свою выгоду: предприниматели помощь и поддержку, местные власти хорошую отчетность и бонусы от вышестоящих инстанций.

Неформальные взаимодействия и высокий уровень администрирования — этим отличалась как раз советская экономическая система, когда без одобрения и поддержки различных структур государственного управления (партийного руководства, руководства территорий) не происходили никакие крупные изменения, преобразования в хозяйственной деятельности предприятий, закрепленных за данным уровнем управления. Формально местная власть тогда была одним из активных субъектов, имеющим влияние и ресурсы. А на практике эти ресурсы выделялись по указанию сверху, если более высоким инстанциям управления необходимо было поддержать развитие той или иной территории, того или иного предприятия.

Такой способ взаимодействия бизнеса и властных структур стал воспроизводиться еще в начале реформ, укоренился и неизменно сопровождает развитие обоих институтов. Наши интервью показывают, с одной стороны, высокий уровень стремления к полной функциональной самостоятельности (ее как раз демонстрируют более успешные предприятия), а с другой — в условиях крайней экономической и правовой неопределенности — к сохранению и углублению таких отношений как единственных способов увеличить ресурсную базу предприятий. Заметна тоска слабых хозяйств по прежней руководящей и направляющей роли сельхозотделов райкомов и райисполкомов — ныне управлений сельского хозяйства при различного рода ад-

⁶ Подробно это явление проанализировано и описано, например, в работе: Афанасьев, 2000.

министрациях: их хвалят за заботу и помощь или ругают за отсутствие поддержки сельхозпредприятиям. И совершенно противоположны высказывания более крепких, прибыльных предприятий, которым такие управления в нынешнем виде не могут помочь, так как не обладают никакими ресурсами, а отчетность требуют большую.

Р.: ...вот если Управление сельского хозяйства. Приехали они к нам как-то, головой покачали и все — «работайте дальше». Чем они помочь могут? Техникой? У них такая техника, которую выбрасывают. Зачем нам такая техника? (№ 15, руководитель хозяйства, м., 48 л.)

Р.2: Да Управление замордовано само по себе. Оно замордовано этими же отчетами, этими же бумажками до такой степени. Они не успевают в хозяйства ездить, они сидят целыми днями и всем штабом пишут отчетики, справочки и прочее. И.: Но им же теперь никто не подчиняется? Р.2: Как не подчиняется? А с них-то сверху спрашивают, они-то бюджетники. Они бы и хотели приехать, иногда, может быть, что-то поделать, подсказать, еще что-то, хотя бы руку на пульсе держать — так им некогда выехать. Во-первых, ограничение по топливу очень большое, у них финансирование очень слабое на это дело. А во-вторых, они бумагами сами зашиты. (№ 48, руководитель ИЧП, м., 33 г.)

Они не смогли стать полноценными инфраструктурными центрами, предоставляющими сбытовые, ветеринарные, консультационные услуги, необходимые и начинающим и опытным предпринимателям, поскольку совсем не вписывались в складывавшуюся систему связи управления и производства, где формальным механизмам так и не дали сформироваться, а почти полностью заменили неформальными. И это все на фоне полного отсутствия внятной политики со стороны государства, как основного института, формирующего условия такого рода взаимодействий.

Можно предположить, что такой тип отношений с муниципальными властями актуален для территориально зависимых бизнесов и в городском пространстве, например локальной сферы услуг (розничная торговля, социально-бытовое обслуживание). В сельской местности это в первую очередь сельскохозяйственные предприятия — они полностью ориентированы на территорию, а потому прямо попадают в сферу интересов местных властей не только как налогоплательщики, но и как основные агенты сельского территориального сообщества. Более высокие уровни власти взаимодействуют с более серьезными и масштабными бизнесами.

Заключение

Итак, связка местной власти и сельских предпринимателей налицо. Какую роль она играет в развитии сельских территорий в целом и сельскохозяйственного производства, в частности? Является ли она фактором экономического роста или, напротив, тормозит его, загоняя предприятия в рамки административного права?

Несмотря на территориальную близость и сходство географических и климатических условий, каждый из обследованных районов имеет свою тактику и стратегию ведения сельскохозяйственного производства в зависимости от целого ряда внешних и внутренних причин. Экспертная оценка результатов взаимодействия вышеуказанных факторов в разных районах показала, какая конфигурация факторов дает наилучший результат. В тех районах, где сложилась определенная политика целеполагания в отношении сельскохозяйственных предприятий, а именно местные власти создают благоприятные условия для перевода хозяйств в частную собственность (КФХ, ЧП), финансово поддерживают сельское хозяйство через систему дотаций и субсидий, помогают с поиском, получением, оформлением кредитов по различным программам, ищут инвесторов для перспективных хозяйств, — сельское хозяйство хоть и медленно, и с большими издержками, но развивается и является существенной составляющей экономик районов. Это видно и по количеству успешных хозяйств, и по конкретным показателям работы предприятий: уровень надоев, урожайность основных культур, количество обрабатываемых земель, прибыльность/убыточность предприятий, уровень их технической оснащенности. Там, где районной политики не видно, где к сельскому хозяйству относятся только как к единице в отчете, происходит стагнация отрасли. Что интересно, такое же положение дел отмечал В.М. Ефимов по результатам своего исследования 1999 года: «в тех районах, где... по существу в значительной степени сохранили характер отношений между районом и хозяйствами/предприятиями, результаты были не столь печальными» (Ефимов, 2009: 105).

Предприниматели не в состоянии сами справиться с проблемами, порожденными отсутствием должного внимания и помощи и на уровне государства, и на локальном уровне. Сложившаяся система цен, налогов, кредитов, земельных отношений без помощи со стороны органов власти буквально убивает предприятия. Прошло более десяти лет, а ничего не изменилось. Роль территории и политики территории

альных властей остается ведущей, притом что государственная политика полна недоработок и противоречий. Заинтересованные стороны (предприниматели и местные власти) как бы преломляют нормы государственной аграрной политики к реалиям хозяйственной жизни, дорабатывают их на местах так, чтобы они были работающими, позволяли хоть как-то функционировать, и желательно в позитивном направлении. В противном случае важнейший элемент стабильности сельского сообщества просто не выживет.

Однако все это сопровождается консервацией протосоветских норм и практик взаимодействия различных институтов, когда их субъекты лишены реальной самостоятельности. Ни местное самоуправление, ни сельский предприниматель так и не обрели независимости от влияния властных структур различного уровня. К сожалению, такая консервация в настоящий момент является стержнем государственной политики по отношению к данным институтам.

Источники

- Адуков Р.* Местное самоуправление на селе: состояние, проблемы и пути развития // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2007. № 9 (http://www.adukov.ru/articles/puti_razvitiya_msu/).
- Афанасьев М. Н.* Клиентелизм и российская государственность: исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России. М.: МОНФ, 2000. 317 с.
- Барсукова С. Ю.* Вехи аграрной политики России в 2000-е годы // Мир России. 2013. № 1. С. 11.
- Долгоятова Т. Г., Ивасаки И., Яковлев А. А.* Российский бизнес 20 лет спустя: путь от социалистического предприятия к рыночной фирме // Мир России. 2009. № 4. С. 91.
- Ефимов В. М.* Эволюционный анализ русской аграрной институциональной системы // Мир России. 2009. № 1. С. 74–116.
- Кордонский С. Г., Плюснин Ю. М., Крашенинникова Ю. А., Тукаева А. Р., Моргунова О. М., Ахунов Д. Э., Бойков Д. В.* Российская провинция и ее обитатели (опыт наблюдения и попытка описания) // Мир России. 2011. № 1. С. 32.

АВТОБИОГРАФИЧЕСКИЕ НАРРАТИВЫ КАК РЕСУРС ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

В статье излагается история создания Биографического фонда Социологического института РАН и анализируются некоторые методологические и методические ориентиры работы автора статьи с материалами Фонда по изучению социально-культурных изменений.

Ключевые слова: биографический фонд, автобиографические нарративы, изучение социально-культурных изменений, методологические и методические ориентиры.

История создания Биографического фонда

Биографический фонд был создан в институте 25 лет назад, в 1989 году. Собрание Фонда составляют автобиографические свидетельства обычных людей (их нарративы¹), а также биографические интервью, генеalogии, дневники, семейные хроники и материалы нескольких тематических биографических конкурсов. Эти «документы жизни» поступали и поступают в Фонд разными способами. Первоначально, когда Фонд только создавался, это были разного рода автобиографические нарративы, рассказы о прожитой жизни, которые присылались в Фонд после обращения к населению через ленинградские (тогда) радио и газеты. Затем Фонд провел несколько биографических тематических конкурсов. Кроме того, в Фонде есть и биографические интервью, которые проводились его организаторами с целью понять специфику каждого метода сбора таких материалов, а также уточнить и расширить предмет исследований. Конечно, в силу того, что люди рассказывают или описывают истории своей жизни, когда большая часть жизни уже прожита и есть время подводить какие-то итоги, большую часть Фонда составляют автобиографические свидетельства представителей старших советских по-

¹ Термин «нарратив» в переводе с английского — «повествование», «рассказ». В западной социологии этот термин используется для обозначения любых текстовых данных «качественного» характера. — Подробнее о проблемах использования этого термина см.: Ярская-Смирнова 1997: 38–61; Пузанова, Троцук 2003: 56–82.

колений. В связи с этим одной из проблем развития Фонда является проблема расширения имеющихся в нем материалов и привлечения к написанию такого рода текстов более молодых людей. Однако надо признать, что письменная культура такого рода уходит. И даже проведение Фондом биографических конкурсов, как показывает практика, становится все более проблематичным, так как количество присылаемых на такие конкурсы материалов все время уменьшается². Тем не менее собрание Фонда постоянно пополняется, и сегодня Фонд насчитывает более 700 единиц хранения.

Основная идея создания Фонда и основной мотив проблематизации собираемых в нем автобиографических свидетельств обычных людей формулировалась как изучение социально-культурных изменений на уровне повседневности. Эта формулировка была подсказана как самой жизнью, происходившими тогда в стране радикальными переменами, так и изменениями в методологии социального исследования. Уже в начале 80-х годов прошлого века ведущие социальные исследователи стали определять культурную и познавательную ситуацию, в которой оказался мир, как распад ориентирующих ценностных систем и недоверие к так называемым «большим нарративам». Новая перспектива социального познания *предполагала* особое внимание к микроуровню социальной жизни, к вариативности и множественности культурных и языковых практик, традиций, идеологий, форм жизни, которые уже не охватывались традиционными схемами классической социологии. С этих позиций интерпретативный подход качественного социологического исследования, в рамках которого изучаются автобиографические нарративы, был призван описать эту сложность и неоднозначность быстро меняющегося мира и тем самым расширить горизонт понимания происходящих и происходивших в мире и обществе социально-культурных изменений³.

² При проведении биографических конкурсов респондентам предлагается описать их жизненный путь с точки зрения, например, их профессиональной карьеры или участия в каком-то социально значимом событии. Наиболее яркий и успешный вариант проведения биографических конкурсов под тем или иным общественно-значимым девизом на протяжении десятилетий демонстрировала польская социология, сформировавшая богатую традицию биографических исследований.

³ О переменах в методологии социального познания см.: Козлова 2000: 22–32; Голофаст 2000; Рустин 2002: 7–24.

Методологические и методические ориентиры анализа автобиографических нарративов

В отличие от начала 1990-х годов, когда создавался Фонд и когда в российской социологии начал формироваться интерес к качественным методам и к автобиографическим свидетельствам обычных людей, сегодня уже есть отечественные работы по методологии качественного социологического исследования и сегодня такие свидетельства уже признанный в отечественной социологии источник социального знания⁴. Автобиографические нарративы дают возможность *проблематизировать* разные стороны социального опыта как на индивидуальном и групповом уровнях, так и на уровне общества в целом. Исследовательской проблематикой становятся социальная обусловленность жизненного пути, коллективное историческое сознание, интернализация культурных образцов, типы культурных ориентаций и стилей жизни, стандарты профессиональной карьеры, выбор и смена профессий, механизмы трансляции ценностей и т.д. И если представлять возможные перспективы изучения такого эмпирического материала, то кажется совершенно очевидным, что он может быть использован в самых разных тематических направлениях. Здесь, прежде всего, возникают проблемы интереса к такому материалу и формулировки исследовательских задач, а значит, и разработки методов и методик его анализа.

Сегодня, также в отличие от начала 1990-х, уже известны разнообразные методы анализа такого рода текстов⁵. Но использование того или иного метода всегда тесно связано со структурой и особенностями имеющегося материала и с направленностью исследовательского интереса, с проблематизацией и тематизацией этого материала. И, если посмотреть на публикации по результатам исследований автобиографических нарративов, становится очевидным, что в основе этой работы лежит разная исследовательская логика, разные методы и стратегии. Конечно, во многом эту ситуацию определяет утвердившаяся установка на полипарадигмальность социальной науки, свободу и своеобразие исследовательских методик. Можно также предположить, что универсальных методик такой работы и быть не может, так как интерпретация нарративов, как и составление методик их анализа, это итерационный процесс, который включает возвратно-поступательное

⁴ См., например: Семенова 1998; Готлиб, 2004.

⁵ О разнообразии существующих методов анализа текстов см., например, Тичер et al. 2009.

движение по герменевтическому кругу и предполагает целый ряд мер, направленных на корректировку программы и методик исследования, на их уточнение, аналитическое «перечитывание» и многоступенчатое кодирование материала. Практическую стратегию такого рода работы хорошо описывает английский социальный историк П. Томпсон, говоря о том, что нет установленной процедуры, по которой может быть направлен постоянно развивающийся поиск интерпретации таких материалов, что обнаружение информации и развитие интерпретации идут параллельно, «рука об руку» (Томпсон, 2003). В результате проблемы и гипотезы, которые исследователь надеется раскрыть, в процессе работы постоянно корректируются, уточняются. Отчасти поэтому всегда трудно представлять результаты такого исследования, результаты итерационного процесса и «восхождения к теории».

Таким образом, как и в любом качественном исследовании, проблематизация и тематизация автобиографических нарративов является открытым процессом, который не связан напрямую с количеством материала и в большой степени зависит от теоретической чувствительности исследователя, его знаний и опыта (Страус, Корбин, 2001: 21). Так как речь идет о поисках новых признаков исследуемого предметного поля, а не о распространенности и статистической репрезентативности какого-то уже известного признака или явления, то методы отбора такого материала тесно связаны с целями исследования⁶. Между изучаемой исследователем проблемой и формируемой им «выборкой» автобиографических нарративов устанавливаются довольно гибкие отношения. В принципе даже единственный полный рассказ о прожитой жизни может позволить сформулировать тему (проблему) исследования, а тем более когда у исследователя имеются какие-либо возможности для сравнительного анализа. Однако дать ключ к формулировке темы может и неполнота представленной в нарративе информации о каких-то этапах жизненного опыта рассказчика⁷. В случае такого рода «умолчаний» исследовательской проблемой может стать целый ряд вопросов: о чем и почему человек умалчивает, что стоит за этими умолчаниями, какие слои автобиографического повествования

⁶ Наиболее известными методами отбора эмпирического материала считаются метод «снежного кома», квотная выборка и «теоретическое насыщение». Об этих методах см., например: Фукс-Хайнриц 1994: 23–24; Ильин 2006.

⁷ В данном случае речь идет о письменных автобиографиях, в которых человек свободно рассказывает историю своей жизни и не связан вопросами и присутствием интервьюера.

открыты, а какие — скрыты, какова динамика биографического сознания и что представляет собой биографический импульс — желание человека рассказать историю своей жизни (Голофаст, 1997: 23–26).

Иногда тематизация автобиографических нарративов задается уже методом их сбора. Так происходит, например, при проведении биографических конкурсов. В этом случае участникам конкурса предлагается описать их жизненный путь с особым вниманием к девизу конкурса и выделенным исследователями темам. Однако надо отметить, что таким образом организованная тематизация нарративов определенным образом сужает исследовательское поле. В такого рода тематизированных нарративах неизбежно проявляется давление социально-культурных форм, наработанных как историей общества, так и доминирующими в данный момент времени нормативными дискурсами⁸. И хотя в нетематизированных, спонтанно написанных нарративах давление этих форм тоже достаточно очевидно, но все же они в большей степени открыты для постановки исследовательских вопросов. В них ярче, чем в тематизированных нарративах, представлены ценностные установки практического сознания, типизации обыденного языка, конечные смыслы значений, которые позволяют обнаружить, как в повседневности работают нормы, создаваемые на верхних уровнях культуры, и как связаны разные пласты ценностного сознания общества⁹.

Кроме того, нетематизированные автобиографические нарративы предоставляют еще один значимый вариант проблематизации. Такие спонтанно написанные тексты обращают внимание на причины, вызывающие желание рассказать о своей жизни. В этой связи можно, например, согласиться, что биографический импульс (желание рассказать о своей жизни) возникает как потребность решить какую-то экзистенциальную проблему и что в таком нарративе человек стремится согласовать индивидуальный и социальный полюсы своей жизни (Бургос 1992: 125).

⁸ Проблему «биографической иллюзии», когда автобиографический рассказ является производным от господствующего дискурса, заимствованием взгляда на жизнь у социально-культурных форм, в свое время сформулировал П. Бурдьё. См.: Бурдьё 2002: 75–81.

⁹ Постановка проблемы взаимосвязи разных пластов ценностного сознания общества в какой-то мере созвучна работам социальных историков школы «Анналов», в которых утверждалась необходимость изучения ментальностей, обыденных представлений, привычек сознания людей, которые надо отличать от идеологических формул, постулируемых нормативными документами эпохи, и прояснять, как эти дискурсы — дискурсы «верха» и «низа» — соотносятся между собой, их пересечения и взаимовлияния.

В любом случае обнаружение мотивов создания спонтанных автобиографических нарративов открывает целый ряд возможностей анализировать природу биографического сознания.

Важно также отметить, что при аналитическом чтении автобиографических нарративов (при первичном кодировании семантического поля, которое они образуют) можно натолкнуться и на те проблемы, которые исследователь не увидел, планируя их сбор (например, организацию тематического биографического конкурса). И такие «неожиданно» возникшие проблемы могут быть очень плодотворными и рождать новые гипотезы, а иногда и задавать новое направление уже запланированному исследованию. В то же время затраты времени и сил на аналитическое прочтение и кодирование автобиографических нарративов могут и не дать достаточно хороших результатов, позволяющих раскрыть изначально сформулированную проблему. Другими словами, аналитическая работа с такими текстами трудно поддается планированию и во многом, как уже говорилось, является открытым процессом.

Еще один важный ориентир исследовательской работы с автобиографическими нарративами — это сформулированные в методологии качественного исследования два типа интерпретации — реалистический и нарративный анализы (Готлиб, 2004: 184). Считается, что в рамках реалистического анализа исследователь анализирует нарративы как свидетельство о социальной реальности, ориентируясь на соответствие между историей жизни и рассказом о ней и пытаясь воссоздать детали той или иной социально-исторической реальности. Так, например, с помощью таких нарративов можно выяснить, как меняются условия труда или тип социальной мобильности¹⁰. Иными словами, в рамках реалистического анализа исследователь ориентируется на получение знания о каких-то сегментах социальной реальности, которая стоит «за текстом», а язык текста рассматривается как посредник между исследователем и реальностью. Возможно, что эта ориентация на воссоздание сегментов социальной реальности дает основание Полу Томпсону называть этот тип интерпретации реконструктивным анализом и считать, что результаты этого анализа даже можно использовать для статистических размышлений (Томпсон, 2003).

¹⁰ В качестве примера можно привести исследование Д. Берто, посвященное анализу социальной мобильности. См.: Берто Берто-Вьям 1992: 106–122.

Другой тип интерпретации — нарративный (семантический) анализ — в принципе считается междисциплинарным методом анализа текстов и имеет довольно большую историю, хотя разные исследователи по-разному определяют и понимают теорию и практику такого анализа. В целом нарративный анализ представляет собой совокупность конкретных приемов работы с текстами, которые различаются по степени формализации и фокусу исследовательского интереса¹¹. В рамках нарративного анализа рассказанная история жизни интерпретируется во взаимоотношениях с более широким культурным контекстом, со сложившимися в обществе классификациями и ценностными иерархиями, наработанными культурой и историей общества. Этот тип интерпретации считается средством *содержательного* анализа социальной жизни, который позволяет описать «большие нарративы», те мифы и идеологии, которые имели хождение в стране в тот или иной период ее истории.

В нарративном анализе интерпретируются не факты, не сегменты социальной реальности, а смысловые структуры автобиографических нарративов, которые возникают из переплетения описываемых в них реалий жизненного опыта и наличествующих в культуре общества форм объяснения и осмысления этого опыта. С помощью этих форм авторы нарративов упорядочивают свои повествования, придавая им связность и сюжетную организованность¹². Эти формы, как справедливо полагает Мартина Бургос, помогают нам жить, дают чувство осмысленности (Бургос 1992: 124). А Пол Томпсон образно называет типичные формы объяснения, используемые в автобиографических рассказах о прожитой жизни, «мифами, которыми мы живем» (Томпсон 2003: 273). Исследование этих форм (лингвистических ресурсов, нормативных дискурсов, которые используются в автобиографических нарративах для презентации опытов жизни) позволяет понять и описать ценностные установки и социальные представления общества в разных сегментах культурного поля, а также идентифицировать правила и нормы, которых придерживаются люди, мотивируя свои решения, выборы и практики¹³.

¹¹ Наиболее подробно теория и практика нарративного анализа в социологии представлена в работе И.В. Троцук. См.: Троцук, 2006.

¹² Надо заметить, что сюжетная организованность текстов как важнейшая их характеристика отражается и в традиционном названии нарративного анализа — сюжетный анализ. См.: Ушакин 1999: 190.

¹³ Интерпретация автобиографических нарративов в какой-то мере созвучна задачам культуральной социологии, которую развивает Джеффри Александер. Он рассматривает культуральную социологию как изучение коллективных (интересубъективных)

Важно еще раз подчеркнуть, что в рамках нарративного анализа проблема объективности и достоверности свидетельств, которые представлены в автобиографических нарративах, не является главной. Довольно очевидно, что всегда можно написать или рассказать об одних и тех же событиях совершенно по-разному, в зависимости от ценностных установок автора нарратива и времени создания этого нарратива. Исследовательская стратегия нарративного анализа делает акцент как раз на субъективности свидетельств, представленных в нарративах, на тех субъективных повествовательных конструкциях, «формулах логики», которые порождены жизненным опытом авторов этих нарративов. Другими словами, нарративный анализ ориентирован не на истинность автобиографического повествования и его соответствие реальности, а на *истины опыта* авторов нарративов, на их опыт осмысления пережитого. И понимаются эти истины опыта только в процессе интерпретации, когда исследователь определяет тот социально-исторический контекст, в котором эти истины сформировались, а также те нормативные дискурсы, мировоззренческие системы, которые на них повлияли (Ярская-Смирнова 1997: 44).

С представленных здесь позиций была проведена интерпретация автобиографических нарративов Фонда и поэтапно реконструированы особенности социальных представлений и ценностных ориентиров нескольких поколенческих групп/когорт в их отношении к трем историческим периодам радикальных преобразований жизненного устройства российского общества. Цель исследования формулировалась как интерпретативный анализ поэтапной симптоматики происходивших в российском обществе социально-культурных изменений. Исследовались связи социальных представлений и ценностных ориентиров с разными пластами культурного поля (с социально-структурными и поколенческими характеристиками авторов биографических нарративов), а также с разными нормативными дискурсами, нарабатанными обществом в тот или иной период его истории. На первом этапе интерпретировались автобиографические нарративы людей крестьянского происхождения, которые описывали, как после Октябрьской революции 1917 года они «пережили» коллективизацию их крестьянских хозяйств и адаптировались к новой, советской, жизни.

социальных смыслов, которые базируются на «чувствах сердца» (то есть на общих моральных основаниях, эмоциях и ценностях) и которые оказывают влияние на формирование оценок индивидов и групп. Цит. по: Танчер, Скокова 2009: 30.

На втором этапе анализировались автобиографические нарративы участников биографического конкурса «Гляжу в себя как в зеркало эпохи» (1994 г.), которые описывали, как в их жизни отразились такая значимая веха истории страны, как «оттепель». На третьем этапе был проведен анализ автобиографических нарративов участников конкурса «Жить в эпоху перемен» (2000 г.), которые на рубеже веков подводили итоги переменам, произошедшим за последние 10–15 лет XX века. Результаты интерпретативного анализа представлены в ряде публикаций научных трудов Социологического института РАН (Цветаева 2009: 131–144; 2010: 220–231; 2011: 190–199).

Источники

- Берто Д., Берто-Вьям И.* Наследство и род: трансляция и социальная мобильность на протяжении пяти поколений // Вопросы социологии. 1992. Т. 1, № 2. С. 106–122.
- Бургос М.* История жизни. Рассказывание и поиск себя // Вопросы социологии. 1992. Т. 1, № 2. С. 125.
- Бурдые П.* Биографическая иллюзия // Интеракция, интервью, интерпретация. 2002. № 1. С. 75–81.
- Голофаст В.Б.* Ветер перемен в социологии // Журнал социологии и социальной антропологии. 2000. Т. 3, № 4. С. 31–42.
- Голофаст В.* Три слоя биографического повествования // Биографический метод в изучении постсоциалистических обществ. Материалы международного семинара. Санкт-Петербург 14–17 нояб. 1996 г. СПб., 1997. С. 23–26.
- Готлиб А.* Качественное социологическое исследование: познавательные и экзистенциальные горизонты. Самара: Универс-групп, 2004. 448 с.
- Ильин В.И.* Драматургия качественного полевого исследования. СПб.: Интерсоцис, 2006. 256 с.
- Козлова Н. Н.* Опыт социологического чтения «человеческих документов», или Размышления о значимости методологической рефлексии // Социологические исследования. 2000. № 9. С. 22–32;
- Пузанова Ж.В., Троцук И.В.* Нарративный анализ: понятие или метафора // Социология: 4М. 2003. № 17. С. 56–82.
- Рустин М.* Размышления по поводу поворота к биографиям в социальных науках // Интеракция, интервью, интерпретация. 2002. № 1. С. 7–24.
- Семенова В.В.* Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет, 1998. 292 с.

- Страус А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
- Танчер В., Скокова Л. Культуральная социология: «сильная программа» исследований смыслов социальной жизни // Социология: теория, методы, маркетинг. 2009. № 4. С. 30.
- Тичер С., Мейер М., Водак Р., Веттер Е. Методы анализа текста и дискурса / пер. с англ. Харьков: Гуманитарный центр, 2009. 356 с.
- Томпсон П. Голос Прошлого. Устная история: пер. с англ. М.: Весь мир, 2003. 368 с.
- Троуцк И.В. Теория и практика нарративного анализа в социологии. М.: Изд-во РУДН, 2006. 246 с.
- Ушакин С.А. Количественный стиль: потребление в условиях символического дефицита // Социологический журнал. 1999. № 3/4. С. 190.
- Фукс-Хайнриц В. Биографический метод // Биографический метод: история, методология и практика / Институт социологии РАН. М., 1994. С. 23–24.
- Цветаева Н.Н. Логика жизни и логика идеологии через призму советской эпохи // Петербургская социология сегодня. Сборник научных трудов Социологического института РАН. СПб.: Нестор-История, 2009. С. 131–144.
- Цветаева Н.Н. Биографический контекст социально-культурных изменений: резистентность к идеологическим нормам советского времени // Петербургская социология сегодня. Сборник научных трудов Социологического института РАН. СПб.: Нестор-История, 2010. С. 220–231.
- Цветаева Н.Н. Биографические нарративы: межпоколенческие различия ценностной адаптации к социальным изменениям // Петербургская социология сегодня. Сборник научных трудов Социологического института РАН. СПб.: Нестор-История, 2011. С. 190–199.
- Ярская-Смирнова Е.Р. Нарративный анализ в социологии // Социологический журнал. 1997. № 3. С. 38–61.

ЧТО УТРАТИЛА СОЦИОЛОГИЯ, СТАВ «НАУКОЙ» И ПЕРЕСТАВ БЫТЬ «СОЦИАЛЬНОЙ МЫСЛЮ»?

В большинстве случаев в современной социологии смысл «ценностного» аспекта социологического знания понимается в контексте позитивистского подхода. Образцом и вершиной со времен М. Вебера считается «знание, свободное от ценностей». Между тем в «оценке», которая в классические времена присутствовала в корпусе социальной мысли, нет ничего субъективного и предвзятого. «Оценка» — это, прежде всего, определение того, насколько наблюдаемый социальный феномен соответствует / не соответствует своей «институциональной» природе. Автор статьи солидаризируется с высказыванием К. Ясперса о том, что понимание по своей природе всегда связано с оценкой. Социология, свободная от «оценки» и «деонтологии» (категории «должного»), вырождается в «объективистскую» науку, все фиксирующую и измеряющую. Такая социология не различает подлинные социальные вещи от неподлинных. Социология, будучи «социальной мыслью», всегда несла в себе мощь критического и оценочного взгляда на мир.

Ключевые слова: генезис социологии, социологическое знание, «социальная мысль», критическая социология, «бюджетная» социология, постмодернизм в социологии.

Социология сделалась опасно независимой от самого мира,
который она поклялась изучать объективно.
А. Гоулднер. Наступающий кризис западной социологии

Академическая традиция связывает начало социологии с первыми проблесками и успехами общественной мысли, начиная с *ab ovo*, то есть фактически с корифеев античности и двигаясь по нарастающей к таким фигурам, как Вико, Монтескье, Токвиль и равноценные им, трактуя весь этот этап скорее как период протосоциологии, чем собственно дебют научной социологии. «От общественной мысли к социологической теории» — именно такой статьей Алвина Боскова начинается хрестоматий труд Г. Беккера и А. Боскова «Современная социологическая теория» (1957). Легко догадаться, что область социальной мысли как поприще, из которого рождается наука социологии, трактуется в 1950-е годы как такая сфера, которая явно уступает на-

учной объективности и беспристрастности собственно социологии, которая свое триумфальное присутствие начала с конца XIX столетия. Одним словом, социология как наука закономерно пришла на место социальной мысли, чей пафос состоял будто бы в «проповедничестве, описании желаемых форм человеческого опыта и построении конгениальных императивов социального действия, <...> оценке, чем наблюдении, суждении, чем знании» (Беккер, Босков 1961: 16). Не удивительно, что главный упрек авторов вышеупомянутого труда к знанию в формате «социальной мысли» в обобщенном виде сводится к решительным формулировкам: «Социальная мысль не проводит различия между политическим, экономическим и этическим» (там же: 58). Все это надо понимать так, что-де только социология в качестве науки свободна от «примесей» политического, экономического и этического характера. И в этой свободе от «внесоциологического» собственно социология достигает якобы своей полной убедительности как адекватная, научная дисциплина. Проще говоря, принято считать, что социология выросла из коротких штанишек эпохи «социальной мысли» и что этот процесс необратим, закономерен и позитивен. Не мудрствуя лукаво, этот стереотип воспроизводят и многие отечественные авторы — «от социальной мысли к социологической теории». Подобная оценка подкрепляется при этом даже неким чувством *deja vu*: например, поколения людей, обученных мыслить в марксистской традиции, еще помнят нечто аналогичное — развитие социалистической мысли «от утопии к науке».

Однако сегодня эта снисходительная и, как выясняется, несколько поспешная манера трактовать историю социальной и политической мысли только как социологию в ее эмбриональном состоянии вызывает к себе все более скептическое отношение. Больше того, начинает расти убеждение, что кризис в сегодняшней социологии во многом обусловлен утратой тех преимуществ, которыми обладало общественное знание до своего превращения в чисто социологическую дисциплину. На рубеже 1950-х и 1960-х годов в профессиональном сообществе социологов начинается критика, а по сути самокритика социологии. Сначала бунт поднимают одиночки — Ч.Р. Миллс, А. Гоулднер, Р. Арон и др. Затем недовольство состоянием дел в «современной» социологии звучит уже фактически в хоровом исполнении и *crescendo*: П. Бурдьё, А. Турен, М. Буравой, М. Вевёрка, Р. Коллинз, А. Гиденс, Л. Болтянски и др. Примечательно при этом, что сама социология переживает самый что ни на есть настоящий «расцвет» —

если судить хотя бы по числу неимоверно выросших прикладных социологий, не говоря уже о новых «видах» и «подвидах» социологии (например, «визуальная социология»), включая сюда и самые экзотичные варианты (скажем, «гламурная социология» (Иванов 2008.) Что же касается теоретической социологии, то и она, как никогда, отмечена знаком плодородного изобилия — теоретическая социология стала полипарадигмальной наукой, число школ и направлений в ней беспрецедентно подскочило вверх. Одна за другой возникали неизведанные территории социума, включая и такую знаменитую нынче *terra incognita*, как повседневность. И все-таки тематический триумф социологической науки не смог скрыть самого главного — социология на рубеже XXI столетия оказалась в кризисе, природа которого стала ведущей темой среди социологов.

Об откровенном равнодушии академической социологии к реальным проблемам социума убедительно заговорил еще Р. Чарлс Миллс, который называл это равнодушие «интеллектуальным упущением» современных ему ученых, а грандиозную конструкцию Т. Парсонса оценил как праздную «великую теорию». В конце 1950-х, когда в общественной науке царило заметное умиротворение, рождаемое симптомами «общества всеобщего благоденствия», академическая социология еще пыталась сохранять свой авторитет чисто теоретической науки, объясняя критическую позицию таких исследователей, как Ч.Р. Миллс, избыточной склонностью к популизму и левой политической ориентацией. Но уже в 1970-е годы, в эпоху критических работ А. Гоулднера, такая оценка «неравнодушной социологии» едва ли стала казаться убедительным аргументом.

А. Гоулднер назвал свой концепт «социологией социологии», или «рефлексивной социологией». И хотя эпитет «рефлексивный» сегодня самый расхожий у социологов (Н. Луман, П. Бурдьё, Э. Гидденс и др.), тем не менее у А. Гоулднера мы находим использование и применение этого термина в его важном критическом смысле. Этот критический вывод, который социология делает относительно социологии, то есть относительно самой себя, откровенно нелицеприятный. Причина кризиса науки о социуме лежит сугубо на совести социологов, которые потеряли интерес к критическим проблемам общества и самоизолировались в собственном дискурсе. По словам А. Гоулднера, мы на-

блюдаем «растущее отчуждение социологов <...> от общества *в целом*, в котором они живут и работают <...> Социология сделалась опасно независимой от мира, который она поклялась изучать объективно» (Гоулднер 2003: 569). Ощущение беспорядка в огромном социологическом хозяйстве у американского автора принимает форму, близкую к призыву пересмотреть ситуацию, прежде всего по причине контраста между тем, что делает и чего не делает современная социология. Поэтому агент'a вернувшейся к своему призванию социальной науки формулируется им решительно и, можно сказать, вполне предсказуемо: «Рефлексивная социология имеет задачу — и это основная часть ее исторической миссии — помогать людям в их борьбе за обладание тем, что им *принадлежит*, — обществом и культурой — и содействовать их пониманию того, кем они являются и чего могут хотеть» (Гоулднер 2003: 566). Если дезертирство социологов от этой миссии — это род профессионального предательства и отступничества от своей дисциплины, то первоочередная задача «рефлексивной социологии» — исследовать условия возвращения социолога в свою профессию. И главное, а может быть, и единственное требование состоит в том, чтобы ученый-социолог вернулся в свою профессию не просто в качестве узкого специалиста, как это характерно, например, в естественных и технических науках, но в качестве полноценного субъекта социума, то есть как человек, через сознание которого проходит историческая и социальная проблематика текущего момента.

На эту тему А. Гоулднер высказывается достаточно охотно и предметно: «Рефлексивная социология воплощает в себе критический подход к традиционной концепции об ограниченной роли ученого и видит ей альтернативу. Она имеет целью преобразовать отношение социолога к своей работе» (Гоулднер: 552). Или в том же духе: «Корни социологии уходят в природу социолога как человека <...> Вопрос, который должен стоять перед ним, это не просто вопрос, *как работать*, но вопрос, *как жить*» (Гоулднер 2003: 546). Отсюда и сверхзадача «рефлексивной социологии» — «преобразовать самого социолога, глубже проникнуть в его повседневную жизнь и работу <...> и поднять самосознание до нового исторического уровня» (Гоулднер 2003: 546). Целесообразно еще раз подчеркнуть, что автор книги «Наступающий кризис западной социологии» все время акцентирует внимание на социологе не как просто специалисте, а скорее как человеке, укорененном в масштабности социальной жизни, текущей истории, в злобе дня современности. Поэтому сопровождающие его (социолога)

эмпирические обстоятельства, в частности бремя корпоративной или бюджетной зависимости, надо рассматривать не как обогащающие социологическое сознание формы социальной включенности и ответственности, а, наоборот, как то, что надо преодолевать в духе критической «рефлексивной социологии». Неизбежная и дополнительная сложность такой «освободительной операции» состоит в том, что ситуация похожа на ту, которую описал в своем знаменитом признании Сергей Довлатов: «Я думал, что продал душу дьяволу, а оказалось, что я ее подарил». И тем не менее императив социолога остается неумолимым, но одновременно и возвышенным: чтобы была реализована «историческая миссия, которая дала бы возможность социологии действовать гуманно во внешнем мире» (Гоулднер 2003: 570), сам социолог должен присутствовать в своей профессии широким личностным и социальным диапазоном своих качеств, то есть на высоте принципов, на высоте *Esse Homo*.

Однако этот выход из создавшегося положения означает, что в этом пункте американский исследователь как раз пошел «против течения». Именно то, что представлялось самым очевидным и неоспоримым для социолога: «беспристрастность», «объективизм», «свобода от моральных и критических оценок», — все это, считает А. Гоулднер, напротив, как раз и закладывает основу наблюдаемого и растущего неблагополучия социологической теории: имеет место *«отказ от ценностных суждений, в результате чего социология, искаженная таким образом, в конце концов [многое] теряет как в отношении своего эмпирического реализма, так и в отношении своей нравственной восприимчивости* (выделено мной. — А. Щ.)» (Гоулднер 2003: 544). И сегодня есть основание говорить об огромной заслуге талантливого американского социолога, состоящей уже в том, что он в эпоху господствовавшего веберовской парадигмы о «свободной от ценностей» общественной науке, заговорил в открытую об ущербности подобного способа производства социологического знания, опасности, так сказать, «аксеологической аллергии», наблюдаемой *en masse* в корпорации современных социологов.

Здесь было бы уместно вспомнить, что «история про ценности» — это старая история. Социальная и философская мысль классической эпохи, то есть до своего неокантианского грехопадения, как-то легко и мудро обходилась без того, чтобы в моральной, идейной, «смысловой», иначе говоря, в ценностной компоненте знания видеть искажающий, субъективный, ложный элемент этого знания. Эпистемологический и аксиологический порядок вещей пребывал в единстве, которое

составляет всегда условие социального и цивилизационного успеха, условие общественной онтологии. Разорвать связь между Умом, Сердцем и Волей, с помощью которых человек (и как действующее лицо, и как социальный ученый) ориентируется в мире и реагирует на него, означает тот разрыв с действительностью, который сегодня так прекрасно демонстрирует социологический постмодернизм с его релятивизацией и деонтологизацией социума. Однако здесь по причине краткости изложения не приходится развивать эту тему в обобщенных терминах. Во всяком случае, те, кто с интересом и пониманием относятся к этим трудным вопросам века сего, может найти конгениального собеседника в лице замечательного отечественного мыслителя и автора сочинения «Что такое классика?» Михаила Лифшица. В самом деле, Лифшиц, можно сказать, вовремя напомнил азы классического (так получилось, что марковского) подхода к этой проблеме. В качестве же небольшого экскурса в мир идей Михаила Лифшица было бы целесообразно напомнить только следующее. По поводу исторических и социальных причин «бегства от оценки» в тихую гавань квазинаучного объективизма мы находим у М. Лифшица существенное объяснение: «Волна вульгарного материализма и позитивизма затопила сознание образованного мещанства еще во второй половине прошлого века, и нет от нее спасения даже сейчас, сто лет спустя. Согласно ходячему представлению, отражающему известный период жизни человечества, научное знание само по себе не знает никаких ценностей, никаких идеалов и связей объективного мира с внутренней жизнью личности. Остались только голые массы фактов, «свирепая имманенция», по выражению Хомякова (В мире эстетики: 185). Включение оценки, неравнодушности субъекта познания к своему объекту в научную картину мира — это совсем не аксиологический произвол в смысле произвольного приписывания вещам тех или иных ценностей по прихоти наблюдателя. Оценка, опирающаяся на критерий «нормы», «нормальности», «подлинности» и проч., также приближает нас к истине предмета, как и аподиктическое, или, скажем привычнее, понятийное познание/сознание. Отсюда более чем уместно напоминание М. Лифшица о том, что сама жизнь, в принципе, равнодушна к собственным ненормальностям, патологиям и отклонениям. И это равнодушие может быть понято как укорененность «оценки» в бытие. «Бытие, включая сюда и бытие общественное, не лишено предикатов ценности и не лежит по ту сторону добра и зла, в царстве нейтральных, безразличных к человеку законов необходимости» (Лифшиц 1985: 185). Если эта

мысль не покажется читателю экстравагантной, то ее можно повторить и в такой редакции: «Ценность есть истина, истина есть ценность». (Лифшиц 1985: 185), понимая под истиной не только и не столько банальное «соответствие» знания о предмете самому предмету, а соответствие предмета своей собственной и «истинной» природе. Или в редакции М. Лифшица, которому и принадлежит неустанно повторяемое напоминание из классики: «Истина не только там, где налицо это соответствие мысли и ее предмета. Она, прежде всего, там, где действительность соответствует самой себе. Есть истина самих вещей и положений» (Лифшиц 1985: 267).

Если социум отклонился в своем развитии или самовоспроизводстве таким образом, что травматично затронуто то, что на языке общественной науки называется «условиями всякой социальности», то «оценочная» реакция на этот факт — либо со стороны действующих реальных субъектов, либо со стороны социального ученого (социолога), — скорее всего, будет идти в том же направлении, что и объективная «понятийная» фиксация этого (ненормального) факта. К. Ясперс, имея в виду то же самое, писал: «Понимание же по своей природе всегда связано с оценкой» (Ясперс 1994: 40). Есть почти дословная формула и у М.С. Кагана, который в качестве объекта критики со стороны Михаила Лифшица прошел в 1960-е неплохую школу последнего: «Познание слито с оценкой». И обобщая эту «историю» в онтологических терминах, остается фиксировать важное положение: не субъект (актер или социолог) выражает себя через оценку или научное суждение, а самое социальное бытие «высказывается о себе самом» с помощью субъекта как автора этой оценки или этого научного суждения.

История социальной науки, точнее, ее методологии на рубеже XX столетия, как известно, пошла, вдохновляясь не столько наследием Г. Гегеля, сколько И. Канта, хотя сам Гегель считал, что «приговор философии Канта вынесен уже давно» (Гегель. Афоризмы... <http://hegel.ru/aphorisms.html>). «Неокантианская революция» (В. Дильтей, В. Виндельбанд, Г. Риккерт), результатом которой было разведение на разные полюса «познания» и «оценки», а самое удручающее — рассмотрение «оценки» как самостоятельного и совершенно независимого от рационального познания (и несовпадающего с ним) отношения к миру, как это произошло в «аксиологии (теории ценностей)» Р.Г. Лотце, Г. Мюнстерберг и др., — так вот, эта «неокантианская революция» не могла не иметь своих последствий для социальных наук. Путь к позитивизму и сциентизму в этих науках был открыт. В лучшем

случае, как это случилось с М. Вебером, социологическая мысль стала жертвой дуализма: М. Вебер считал приемлемым допускать ориентацию на ценности со стороны реальных субъектов (т.н. «субъективные значения») и даже такую ориентацию на эти «значения» со стороны социолога (в своей «понимающей социологии») и в то же время провозглашал главное требование к общественной науке быть «свободной от ценностей». Многие сегодняшние социологи не видят в этом ничего порочного. Более того, третируют «оценку», «нормативность» и прочее в социологии как некий атавизм, не делающий чести строго «научному» познанию. «Ценностные суждения» изгнаны из садов социологии, и часто сторонники этого поверхностного подхода в полемике с теми, кто не разделяет этого упрощенного взгляда, осуждают последних за якобы неуместную в «очень научной» социологии «этическую», «нормативную» и вообще «философскую» составляющую их суждений.

Есть и еще одна сторона все той же проблемы, которая появляется сразу, как только мы пытаемся, с лучшими намерениями, конечно, освободить наше равнодушное к миру сознание (в данном случае социологическое сознание) от всего того, что, по нашему мнению, к «строгому» знанию отношения не имеет. Кроме негативного отношения к ценностным суждениям в структуре научного знания аналогичная «аллергия» отмечается обычно и к суждениям, выраженным в терминах «долженствования». Картина социального феномена, отраженная в терминах «сущего», вполне может корреспондироваться с объектом, схваченным в терминах «должного». Конечно, кантовская традиция отбила у многих современных, а тем более «постсовременных» социологов желание и способность относиться к «должному» и «долженствованию» как к такому «содержанию», которое имеет отношение не столько к субъекту познания, сколько к объекту. А между тем в более фундаментальной традиции, идущей от Аристотеля, «долженствование» имеет своим источником не столько форменный «долг человека» (полюс субъекта), сколько истинную «природу вещей» (полюс объекта), которая, собственно, и ориентирует «добродетельного» человека в этом мире. В этом смысле всякое адекватное знание в делах человеческих несет в себе импульс и императив «долженствования» — держаться «природы вещей». «Пользуйтесь, но не злоупотребляйте!» — скажет по этому поводу на языке эпохи Просвещения Вольтер. Собственно, в словаре социологической грамматики многие категории суть парные в том смысле, что одна категория из этой пары

всегда ориентирует скорее на «норму», другая — чаще на «патологию»: социализация—депривация, солидарность—аномия, «парадигмальное» поведение — девиантное поведение и т.д. Очевидно, что при такой анатомии социологического знания «должное» буквально вплетено в когнитивную ткань социологии как науки о социальном «сущем». Должно произойти что-то неблагоприятное в атмосфере ментальной культуры рода человеческого, чтобы это стремление производителя и носителя социологического знания к артикуляции и материализации «нормы» в отличие от «патологии» было признано как производл и самонадеянность субъекта.

Как бы то ни было, но на сегодняшний день существует достаточно свидетельств, что уроки, какие преподнесла социальная философия в лице Марксовой концепции о месте и роли сознания в социуме (и шире — в мире), не пошли впрок. Убирая из социологии оценочные и нормативные суждения, ей нанесли, может быть, самые чувствительные раны. Между тем эти суждения, не имея того значения, которые несут суждения научно-понятийные, являются, как говорилось выше, часто сигналом и знаком благополучия или неблагополучия изучаемых вещей. В этом смысле они, так или иначе, ориентируют самое научное познание, сообщают нам на языке чувств и упований важные вещи, и говорят подчас глубже, сразу и а priori в гораздо большей степени, чем так называемая строгая наука. Симптоматичен в этом плане тот эпизод в недавней истории философии, когда Ф. Ницше начал борьбу за новый тип гуманитарной науки, свободной от сомнительного достоинства быть «по ту сторону добра и зла», когда Ф. Ницше предложил образ и парадигму «веселой науки» (*Die fröhliche Wissenschaft*). Иногда это словосочетание переводят, может быть, более адекватно замыслу Ницше — как «радостная наука». Сам Ницше не удержался от того, чтобы не броситься в крайность, отрицая «академическую» науку («Я ушел из дома ученых, да еще хлопнул дверью»). Ницше сделал ставку на «оценивающую» способность человека как главную способность, считая что «ценностное» содержание вещи — это тот первичный и мгновенно понятный язык, на котором мир разговаривает с человеком. Человеку мир понятнее через «оценку», «измерение» (по шкале ценностей). Ницше даже этимологию слово «человек» (*Mensch*) производит от слова «измеряющий» (*Messende*) — версия, правда, условная, не поддерживаемая филологами. И хотя немецкий романтик вышел далеко за границы корректного решения поставленного им вопроса, но самый бунт

его против «объективистского» упоения современной ему науки, бунт против изгнания оценки, повторим, характерен и симптоматичен в контексте нашей темы.

Впрочем, если вернуться к собственно социологии, то будет понятнее, почему А. Гоулднер направил свой исследовательский энтузиазм не на разработку «еще одной» модели/концепции современного общества, а поставил вопрос о неполадках в самом социологическом инструментарии. Пользуясь метафорой Ф. Ницше, американский социолог не посчитал «обезмуженное косоглазие» текущей социологии достойной парадигмой и вменил в вину этой социологии уже отмеченный «отказ от ценностных суждений» со всеми вытекающими для социальной науки последствиями. А. Гоулднер был, таким образом, одним из тех, кто уже в 1960-е годы услышал первые удары раскатистого грома, возвестившие то, что сам автор назвал «наступающим кризисом западной социологии».

Но по-настоящему гром ударил десятилетия спустя, когда уже на рубеже XXI столетия поднялся «девятый вал» дискуссии вокруг социального статуса и предназначения социологии как науки. Академической/теоретической социологии был выставлен целый набор претензий, после чего она уже не могла оставаться прежней и делать вид, что ничего не случилось. Упреки сыпались, можно сказать, со всех сторон, и большинство из них своим острием били в одну точку — социологии пора становиться не столько созерцанием общества, сколько активным инструментом его (общества) устройства, как бы в точном соответствии с пониманием природы социологии ее отцом-основателем О. Контом. (Аналогия с «11-м тезисом о Фейербахе» К. Маркса скорее подразумевалась, чем артикулировалась.) Проще говоря, если есть понимание общества как «активного общества» (А. Этzioni, А. Etzioni), то почему социологии отказано в праве на существование в своей главной и единственной модальности — «активной социологии»? Есть несколько аспектов этой «активной социологии», которые, собственно, делают ее востребованной современным социумом для выражения саморефлексии и самоконструирования этого социума. Очевидно, что после подобной трансформации можно говорить, что мы уже имеем дело с таким корпусом *научного знания*, которое обладает всеми достоинствами *«социальной мысли»*.

«Социальная мысль», в отличие от позитивистски трактуемого «социального знания», четко характеризуется духом гуманистической интенции, силой аристотелевской энтелехии, образом будущего состояния, проще говоря — модусом *проектности*. Это и неудивительно. Человек детерминирует (проектирует) сам себя в *настоящем* через дизайн своего *будущего*. Это сторона дела давно и сущностно отрефлексирована в экзистенциализме: «Человек — существо, которое устремлено к будущему и сознает, что оно проецирует себя в будущее. Человек — это, прежде всего, проект... Ничто не существует до этого проекта... и человек станет таким, каков его проект бытия» (Саптр Ж.-П. <http://bank.napishem.com/rabota-o-rabote-j-p-sartra-ekzistencializm-eto-gumanizm-91077.html>). Именно в этом качестве «проектности» только и может быть востребована обществом настоящая социология. Общество свободных людей проектирует себя через «выбираемое/альтернатируемое будущее». Социум же, предоставленный сам себе и творимый не «проектной» мыслью, а «ситуационным эгоизмом», скорее, представляет собой то, что Гегель в своей «Феноменологии духа» назвал «духовным царством животных».

Говоря о природе «социальной мысли», исследователи постоянно обращают внимание на то, что социальная реальность никогда не ограничивается «наличной действительностью» и не исчерпывается ею. Она полна возможностей, «проектностей», которые реализуются как «проекты будущего», как «надежды будущего», как «нормальные утопии». В этом плане напрашивается сходство с главной идеей немецкого философа-социолога Эрнста Блоха, идеей, сформулированной им в известной работе «Принцип надежды» (1960). Называя ползучий эмпиризм в социологической науке своеобразным «натурализмом», «прилипанием к вещам», автор перечисляет неизбежные пороки такого знания, «никогда не идущего дальше констатации того, что есть фактически, не продвигающегося к исследованию того, что происходит сущностно» (Э. Блох 1991: 77). Социолог рискует встретиться с «неготовым миром», если в его арсенале нет категории «проективности», то есть представления о мире, реализованном в «садах других возможностях». «Действительность без реальной возможности, — пишет Э. Блох, — не совершенна, а мир без черт, несущих в себе будущее, так же мало заслуживает внимания искусства, науки, как мир обывателя. *Конкретная утопия стоит на горизонте любой реальности*»

(Э. Блох 1991: 78). Придерживаясь этой логики, не будет преувеличением и излишней метафоричностью сказать, что плоский и холодный «реализм» *социологической науки* проигрывает «объемности» и «теплоте» *социальной мысли*.

Определенным подтверждением склонности возвращения «социального знания» к статусу «социальной мысли» может служить наблюдаемое многими исследователями трансформация эпистемы *теоретической* (созерцательной) именно в эпистему *проективную* (деятельностную). Недавно отечественный исследователь Михаил Эпштейн поделился своими наблюдениями: «Теоретическое знание <...> становится все более проективным, переходит в системное изменение своего предмета. <...> Само познание определенного предмета становится актом его сотворения. Потому теория и возникает сразу в виде проекта, то есть деятельного отношения к объекту; она не успевает оформиться и застыть в виде чистой теории, парящей над неизменностью своего предмета» (Эпштейн <http://znaniesila.livejournal.com/36238.html>). Впрочем, было бы неверно утверждать, что «проектность» человеческой мысли — это исключительный феномен современности. Об этом справедливо догадывались со времен античности: «Чтобы понять вещь, надо сделать ее» (Софокл). Очевидно, что «делание вещи» предполагает означенную «проектность», то есть образ «нормального» будущего этой (еще не сделанной) вещи. Таким образом, если социология как наука/теория теряет вкус к «проектности», она теряет слишком много, чтобы оправдать возлагаемые на нее надежды. При этом, конечно, «проектность» как свойство социальной мысли имеет и свою «темную сторону» — проектность подчас подменяется идеологической необузданностью. Характерный пример — международный, «неокоммунистический» проект «Венера» Жана Фреско и Роксаны Медоуз. В России в 1990-е в национал-имперском стиле отметились такие авторы «Русского проекта», как А. Дугин, Ю. Никитин, В. Михайлов, Ю. Козенкова и др. См. портал «Проектное государство» (<http://www.proektnoegosudarstvo.ru/publications/proektnost/>).

Тот факт, что дефицит ценностного, деонтологического элемента в социологическом знании становится все более неприемлемым, находит своеобразное подтверждение в том, что и в сфере социологии мы наблюдаем тягу не только и не столько к работе с «протокольными» и «фиксирующими» наличную реальность суждениями, сколько повышенный интерес к «возможным мирам», к «виртуалистике» в целом. В самом деле если профессия социолога допускает равнодушное

отношение к объекту и результатам своего исследования, несет в себе аксиологическое отношение к социальной реальности, то это значит, что в социологическом сознании как бы присутствует рецепт выбора между «нормой» и «патологией», между «подлинным» и «неподлинным», между «хорошим» и «плохим» (обществами), между «существенным» и «контингентным» и т.д. К сожалению, однако, принцип «виртуального (полипарадигмального) видения» мира в современной (в основном постмодернистской) социологии не столько намекает на природу социальной мысли (которой органически присущ аксеологический вердикт), сколько маскирует и искажает природу этой способности. Для постмодернистской методы все «миры» и «видения» ценностно равнозначны и равнодопустимы. Такая «проектность» и такое «визионерство» заметно ослабляют потенциал социальной мысли как таковой — тот потенциал социальной мысли, который всегда выигрывает в сравнении с оппортунизмом позитивистской социологии и «подменной реальности» в постмодернистской социологии (см., например: Силаева 2004).

Если исторический императив социологии состоит в том, чтобы быть «неравнодушной социологией» (каковая «неравнодушность» всегда характеризовала социальную мысль), то логичны были бы поиски изменений в адресате современной социологии: кому предназначено социологическое знание? Вариантов собственно немного — это: 1) сами социологи, 2) государственная власть, 3) гражданское общество. С точки зрения обсуждаемого здесь вопроса об истинном предназначении науки социологии, то хотя первые два адресата не исключаются из списка, тем не менее все больше ожиданий связывается с той ситуацией, когда «заказчиком» и «потребителем» социологического знания становится — сначала потенциально, а затем и реально — гражданское общество. Эта тенденция возникла не сегодня. Сегодня же об этом социологи заговорили в открытую, с полным пониманием сути дела: социология должна «вернуться» туда, где она, собственно, и возникает как знание, то есть в общество, в гражданское общество.

В самом общем виде об этом постоянно говорит Э. Гидденс в связи с дефиницией природы социологии. «Социология не только наука о современном обществе, она становится значительным элементом его выживания <...> Наше мышление и наше поведение испытыва-

ют сложное воздействие социологического знания <...> Социология находится в рефлексивных отношениях с людьми, чье поведение она изучает» (Гидденс 2005: 637–638). Более «активистски» аналогичный вопрос ставит М. Буравой: «Мы потратили сто лет на построение профессионального знания, перевод здравого смысла в науку, и сейчас более чем готовы к выполнению систематического обратного перевода, перемещая знание туда, откуда оно пришло» (Буравой 2007: 124). Впервые же, однако, понимание того, что принцип «чистой социологии», «социологии ради социологии» как некоего *«le art pour le art»* — это тупиковый способ существования общественного знания, пришло к социологам, прежде всего, к занимающимся даже не теоретической социологией, а конкретными исследованиями. Французская исследовательница К. Клеман недавно напомнила, что «некоторые социологи, в частности Алан Турен, даже включили этот момент — обсуждение результатов исследования с объектом исследования — в свою методологию» (Общественная роль социологии 2008: 74). По существу, речь идет о такой программной максиме, которую удачнее всех сформулировал М. Вевёрка, обозначив ее как *реституция социологического знания*. Опять же имеется в виду *возвращение социологического знания его подлинным владельцам* — членам гражданского общества, имеются в виду «попытки социологов связать знания, полученные или накопленные им/ей, науку, с вопросами, которые волнуют публику. Например, можно выполнить исследование по профсоюзам или борцам за права человека и начать обсуждение результатов с профсоюзными лидерами или активистами борьбы за права человека. Эту работу исследователи часто называют “*реституция*”, то есть возвращение тем, кто затронут в исследовании, возвращение им знаний, полученных от них, с их помощью, например, метода глубинных интервью» (Вевёрка 2009: 12). Вопрос о «возвращении социологии» в лоно гражданского общества имеет свою финансово-экономическую сторону. В одних странах социология финансируется не зависимыми от правительства бюджетами частных университетов, фондов и проч., в других — государственное бюджетирование составляет значительную часть финансирования деятельности социологов. Университетская зависимость социологии придает последней герметически-академический характер, а в последнее время (в связи с расширением масштабов бизнеса образовательных услуг в университетах) — такой же закрытый образовательный лоск. Что собственно не сильно способствует открытости «гражданскому сектору», если не считать тех социологических

услуг, которые покупает для своих нужд «конкретный» бизнес. Зависимость же социологии от государственного бюджета и вообще, похоже, снимает проблему «свободного творчества» как таковую на, казалось бы, очевидных и «легальных» основаниях: «кто нас ужинает, тот нас и танцует». У проблемы с условным названием «возвращающаяся социология» нет простых решений. Но общий тренд очевиден. Каким бы «незапланированным» испытаниям ни подвергалось современное общество, оно уже при первой возможности опирается на политическую культуру гражданских институтов. Или, как пишет А. Турен, «Сегодня существуют бок о бок общества, становящиеся всё более *гражданскими*, где большое число действующих лиц оказывает влияние на политические решения» (Турен 1998: 21). Ориентация социологического компаса на гражданское общество — это в значительной степени борьба за достойное и независимое бюджетирование социальной мысли как социологической работы. В конце концов, многое, если не все, зависит от того ответа, который мы даем на вопрос: «Может ли быть “бюджетное общество” “гражданским обществом”?» Посильные размышления см.: «Может ли бюджетное общество быть гражданским обществом?» (Щелкин 2013: 340–341).

Сегодня многие социологи отмечают заметные признаки сдвига их науки от сугубо профессионального герметизма, постмодернистской схоластики и всякого рода квази-«методологических» совершенствований в сторону активного присутствия и даже внедрения социологических «эпистем» в жизнь современного общества, в повседневность современного человека. Отмечают как нарастающий факт ориентацию социологии на *прагматизм* общественной науки: «В современном социальном и гуманитарном знании присутствует заметный прагматический мотив. Социологическая теория не может претендовать на высокую оценку, если она не преследует практические цели служения обществу» (Головин 2007: 5). Идея практического служения обществу для социологии и для многих других гуманитарных наук опирается на самые разнообразные практики реализации этой идеи. Наиболее широкий диапазон этих практик представлен, например, в социологическом консультировании, в клиент-центрированной терапии психолога К. Роджерса, в практике «заботы о себе» (*Le souci de soi*) М. Фуко и проч. В то же время прагматизм социологии как знак времени, как «прагматический поворот» имеет и другой, более важный, принципиальный и далеко не утилитарный смысл. Речь идет о социологии как «инобытии» социума в том плане, что общество как *praxis* как пред-

метная жизнь, как архитектура социальных институтов, как система действий и поступков не может состояться без социальной мысли, в которой этот социум в идеологической или теоретической форме так или иначе отрефлексирован, отрепетирован, оценен, идеализирован, представлен в «норме» и т.д. «Получающийся (на практике) социум», конечно, отличается от своего «концептного инобытия», но через последовательность итераций пытается удерживать уровень «нормы» и «цивилизованности», а отдельные этапы исторической диахронии социума и вообще подпадают под понятие «прогресса» и необратимого «цивилизационного успеха». Практическая роль социальной мысли здесь особенно велика, тем более что в человеческом мире идеальное (от слова *идея*, а не от слова *идеал*) проектирование будущего меньше всего напоминает модель производства артефактов, когда столяр, например, тоже имеет в голове проект/представление о стуле или столе. В делах человеческих, как говорил Наполеон, «нет ничего более редкого, чем план». Единственная, но негарантированная страховка от проекта, который заканчивается «с точностью до наоборот», это свойство социальной мысли (и в подражание ей свойство социологии) быть критической, быть критическим исследованием социальной реальности. О критичности социологии сейчас говорят очень много, но не всегда удачно.

Прежде всего, на ум приходит мощная кампания «за критическую социологию» М. Буравого. Американский исследователь, как известно, делит всю социологию на четыре группы: профессиональная, критическая, прикладная и публичная (Буравой 2008). Почему-то сразу хочется отметить, что дело не в том, исчерпывающе или неисчерпывающе выглядит эта классификация. Дело и не в том, что к ней могут быть высказаны другие похожие претензии. Вопрос в ином. Как-то сразу бросается в глаза: не слишком ли узко и специфично понимается критика общества, осуществляемая силами социологии? Получается так, что в действительности может быть такая вот «особливая» дисциплина, отрасль знания, как «критическая социология», которая в отличие от трех других социологий берет на себя эксклюзивную «критическую» работу. Представлять дело так — значит очень непосредственно понимать природу критичности всякой человеческой мысли, а тем более мысли социальной, мысли социологической. Из двух мыслей по большому счету не та критична, которая, не видя предмет в целом, но обзревая только часть и принимая ее за целое, говорит реальности свое «нет», — по гамбургскому счету критична мысль системная,

видящая предмет или ситуацию целостно, включая и ту неполноценность «критики», идущей от «частичной» мысли. Социальная теория, поглощающая другую теорию как свою часть, обладая большей эпистемологической полнотой, уже в силу этого располагает большей критической мощью перед второй, так называемой фрагментной теорией. Другими словами, если мысль несет на себе крест быть только «критической», пренебрегая оптикой универсального видения, то такая мысль имеет тенденцию вырождаться в критиканство и утрату своей честной репутации. Уже упоминавшийся советский исследователь М. Лифшиц показал на истории русской литературы драму «критического реализма» перед лицом пушкинской классики и универсализма, которые делали это пушкинское видение мира на порядок перспективнее, оптимистичнее и — самое главное — критичнее (Лифшиц 1995). Возвращаясь к М. Буравому с его проектом «критической социологии», можно сказать, что она, хотя и предлагает по-американски понятный и «прагматичный» формат такой «критической социологии», однако важные и глубинные аспекты социальной критики этот проект упускает. В чем-то он даже уступает давно прошедшей классике «негативной диалектики» Т. Адорно и пафосу всей критической теории общества франкфуртской школы.

Возможно, это плохая услуга социологии — редуцировать ее критическо-освободительный потенциал до возможностей одного из четырех подразделений в предложенном М. Буровым разделении социологического труда. Дело в том, что адекватно и в доступной ей полноте выстроенная социологическая мысль не может не иметь значения критерия для критической оценки всякой «девиантной» реальности и тех «образов», в которых эта реальность легитимизируется и оправдывается. Возникает закономерное и хрестоматийное чувство «обиды за державу» социологии, когда критические возможности последней трактуют так узко-ведомственно и не в пример утилитарно. В связи с этим целесообразно коснуться, правда, одним штрихом, темы социологии как целостной общественной науки. Потерять целостность — это настоящая драма для любого образования, тем более для такой науки, как социология, — науки об обществе и о том, что пронизано обществом («общество», между прочим, от слова «общее»). Социолог, утративший этот «дух целостности» своей науки, рискует превратиться в узкого специалиста, которого ждет самый неприятный сюрприз, если не наказание: такой «прикладной профессионал» с какого-то момента просто теряет из виду смысл и природу изучаемого феномена. Так, на-

пример, произошло с темой «повседневность», на которую в модном рвении буквально набросились молодые и немолодые социологи: вырвав этот феномен из контекста социальной реальности, разместились на «территории» повседневности как на необитаемом острове и сделали этот феномен «непрозрачным» — непрозрачным для отражения в нем других слоев социальной реальности, как это неизбежно присутствует в реальной анатомии общества. Очевидно, что такой подход не только бьет мимо цели, но и (поэтому) не может быть критическим видением *повседневности*, в котором она как всякий социологический факт/объект нуждается. Подобного рода результаты иногда и справедливо называют расплатой, в нашем случае — расплатой за фрагментализм. И верно: дело в том, что в отличие от других наук и научных направлений, так или иначе изучающих общественные явления (политэкономия, политология и проч.), социологию отличает холистский характер (Социология, 1999: 260). В социологии, конечно, прикладничество и специализация имеют свое оправдание и свою необходимость, однако самый дизайн социологического знания начинается этажом выше, где, собственно, и реализуется по-настоящему критическое видение изучаемых социальных предметов. Сегодня же, по ряду признаний самих социологов, их наука не готова к критическому восприятию действительности. Это один из самых существенных упреков к «теоретической» социологии. По убедительному мнению заметного французского социолога Л. Болтянски, разрыв между необходимостью критики современного социума и недееспособности сегодняшней социологии к этой критике вызывает чувство, которое иначе, как смятением, не назовешь (Болтянски, Кьяпелло 2013).

Нельзя сказать, что «смятение», о котором говорит Л. Болтянски, происходит от того, что социология застыла на пике своих классических достижений в период со второй половины XIX века до середины XX столетия и оказалась неготовой к «сокрушительной силе современности» (Э. Гидденс). Напротив, сегодняшняя социология стала ареной, на которой мы наблюдали вторжение самых ярких до экзотичности «модернистских» и «постмодернистских» концептов и интеллектуальных инноваций. Вроде бы помощь подоспела вовремя и несмотря на неизбежные в таких делах трудности и препятствия: по известному правилу общественное сознание / социальная мысль отстает от бытия. Но как странно выглядели эти помощники! Ж. Деррида сокрушительно деконструировал «логоцентризм» как фундамент европейской рациональности и цивилизационной императив —

классической культуры, Ж. Лиотар с беспечностью знаменитого испанского идадьго бросался на «кванторы всеобщности», принимая их за исчадь тоталитаризма и фашизма, Ж. Бодрийяр «поменял» реальность на гиперреальность, кишащую симулякрами, этими «копиями без оригиналов».

Деонтологизация социума, реконструкция его исключительно в феноменологических терминах, ставка на «различие» и социологический релятивизм (все социальные состояния равноценны) — с этим уже соглашаются многие авторы — плохо отвечает самой природе и миссии социологии: быть органической частью общества, его социальным самосознанием, самокритикой, а значит, научным инструментом социального праксиса, когнитивным средством самовоспроизводства и внутренним механизмом социальной эволюции общества (Щелкин 2013: 19). В результате стало ясно, что постмодернизм в социологии перешел ту границу реальности, за которой начинается скорее бегство от этой реальности, чем ее новое осмысление и освоение. Наиболее последователен в критическом отношении к этой «аберрации» наш отечественный социолог Н. Розов, который классифицирует постмодернизм в социологии не как «теорию», а как «антитеорию», «как антитеоретическую установку» (Розов 2007).

Что получается? Ощущение такое, что нечто подобное на духовном и интеллектуальном поприще уже происходило и вообще постоянно происходит. Чистое *de javu*. Классика уступает место декадансу, в нашем случае — социологическому «постмодернизму», надо думать, однако, с одним обнадеживающим результатом: чтобы сменить незатейливых претендентов «вечным возвращением», «ренессансом» классики, той теоретической и культурной классики, которая не боится искусительных испытаний временем и свободой. Возможно, это возвращение сегодня уже происходит буквально на наших глазах. Опять же — в наблюдаемой тяге оторваться от иссушающего присутствия в атмосфере чисто теоретических и академических социологических спекуляций и вступить в животворный поток и творчество социальной мысли. И опять же — мотивация к этому растет по мере убедительности того факта, что в отличие от «социальной мысли», которая, как правило, включает в себя взгляд в будущее, видение развития вещей в направлении к «норме» и в этом смысле к «идеалу», «социологическое знание», скорее, ограничивается оппортунистикой, прагматикой, лояльностью и созерцательностью.

Если есть необходимость развернутого резюме к теме, обсуждаемой в данной статье, то оно, по мнению автора и с благоволения терпеливого читателя, могло бы выглядеть следующим образом. Наблюдаемая, протестная по своему смыслу, реакция на состояние дел в теперешней социологии едва ли может вызывать удивление. Отказ современной социологии от таких онтологических характеристик социального бытия, как «норма», «сущность», «природа», «идеал / идеальное состояние», «истинное/подлинное бытие» социального мира, цивилизованность, гуманизм etc., в сфере социума и соответствующая артикуляция постмодернистского релятивизма, которая признает как равноправные любые состояния «социальных вещей» — «цивилизаций», «культур», «практик», «парадигм поведения» (все, естественно, во множественном числе), — подобная «великая трансформация» и стала причиной наблюдаемого кризиса в социологии и реакции на него. Вопрос, действительно, онтологический: в чем смысл всякой человеческой мысли, а тем более социологической? Раньше ответ на него был как бы ясен сам собой: быть воплощаемой или, по крайней мере, оставаться интенцией. «Мысль — это репетиция действия», — как говорил один классик. Уже упоминалось выше, что как только общественные идеи стали в духе неокантианской модели освобождаться от оценки происходящего (то, за что боролись Виндельбанд, Риккерт, Вебер и др.) и приняли форму чисто «социологического знания», они потеряли достоинства и преимущества «общественной мысли», не приобретя при этом в полной мере качеств объективности и действительности. Само социологическое сообщество не могло не почувствовать, что с его научным аппаратом происходит что-то неладное. Можно привести один пример, который мог бы пояснить вышесказанное. Большинство сегодняшних международных социологических конгрессов проходит под маркой обсуждения состояния и перспектив именно «социальной мысли» в ее исторической преемственности и многообразии гражданской востребованности. Примерно о той же тенденции с известной заинтересованностью и настойчивостью говорят и отечественные социологи: Ж. Тощенко с его «социологией жизни», которая «переводит социологию из плоскости регистрирующей науки в плоскость общественной силы» (Тощенко <http://toschenko.ru/publication/13/>); Л. Гудков: «Социология рождается из духа общества» (Гудков 2010: 106). Тема необходимости «вернуть» обществу социологическое знание, которое

сегодня концентрируется на полюсе профессионального ученого сообщества, во многих случаях финансируемого и опекаемого властью, созвучна с аналогичными идеями молодого Маркса, когда-то говорившего о необходимости «обмирщения философии». Результат такого «хождения» философии в мир: самая философия становится мирской, а мир — что самое главное — становится «философичнее», иными словами — рациональнее, просвещеннее, лучше, цивилизованнее, или, пользуясь современным социологическим арго, появляются признаки «хорошего общества» (Федотова 2005). Оставаясь в рамках этой философской реминисценции, можно привести слова известного отечественного исследователя науки и характера современного научного рационализма В. Лекторского: «Философия должна идти “в массы”, должна “обмирщаться” (по выражению Маркса). К сожалению, многим людям сегодня не до философии, не до науки и не до культуры» (Лекторский 2009: 418).

«Проектная» и «идейная» насыщенность социологии, ее критичность, построенная на системном и универсальном видении своих предметов, опора на классику социальной/социологической мысли — это *sine qua non* удержания современного социума в рамках «цивилизованного состояния». Многие аспекты современной социологии, однако, по-постмодернистски равнодушны к опасности утраты культуры и цивилизованного габитуса, наблюдаемые в модернистских практиках современного общества. Упоение «архаикой», инфляция культуры, децивилизация, или то, что называется «варварством в условиях цивилизации», — одним словом, современная антикультура, — все это далеко небезобидные, а мужественнее сказать, небезопасные симптомы. В связи с этим было бы вполне своевременным вспомнить, что Ф. Ницше называл свой интеллектуальный вклад «философией подозрения» — подозрения ко всем признакам декадентского попустительства в современной ему Европы. Созвучно звучит и призыв П. Бурдьё рассматривать социологию «как средство бдительности». И все потому, что, как сказал А. Камю, «варварство никогда не бывает временным».

В современной России свои аналоги децивилизационного «спуска в Мальштрем» — своя «темная демократия пригородов», свои рецидивы «черносотенства». Вот почему почти пророчески прозвучали из далекого 1968 года слова пронизательного свидетеля уже давно начавшемуся испытанию на прочность «условий цивилизации» — слова, тревожная и настойчивая актуальность которых только растет: «У нас

теперь в моде социология — так вот что является главной социологической проблемой всей современной цивилизации на десятки лет, если не больше!» (Лифшиц http://scepsis.net/library/id_3538.html).

Источники

- Беккер Г., Босков А.* Современная социологическая теория. М.: ИИЛ, 1961.
- Блох Э.* Принцип надежды // Утопия и утопическое мышление. Антология зарубежной литературы. М.: Прогресс, 1991.
- Болтянски Л., Кьяелло Э.* Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2013.
- Бурдьё П.* Начала. М.: Socio-Logos, 1994.
- Буравой М.* За публичную социологию // Социальная политика в современной России: реформы и повседневность. М.: ЦСПГИ; Вариант, 2008.
- Буравой М.* Отвечая на вызовы глобальной социологии // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. № 4. С. 187–193.
- Вевёрка М.* Некоторые соображения по прочтении статьи М. Буравого «Что делать?» // Социологические исследования. 2009. № 4. С. 9–13.
- Гегель.* Афоризмы. URL: <http://hegel.ru/aphorisms.html>
- Гидденс Э.* Социология. М.: Едиториал УРСС, 2005.
- Головин Н.* Предисловие // Луман. Н. Социальные системы: очерк общей теории. СПб.: Наука, 2007.
- Гоулднер А.* Наступающий кризис западной социологии. СПб.: Наука, 2003.
- Гудков Л.* Есть ли основания у теоретической социологии в России? // Социологический журнал. 2010. № 1. С. 104–126.
- Иванов Д.* Глэм-капитализм. СПб: Изд-во СПб. ун-та, 2008.
- Иванов Д.* Актуальная социология // Проблемы теоретической социологии. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2009.
- Лифшиц М.* Либерализм и демократия. URL: http://scepsis.net/library/id_3538.html
- Лифшиц М.* Очерки русской культуры. М.: Наследие, 1995.
- Лекторский В.* Наш философский дом. М.: Прогресс-Традиция, 2009.
- Общественная роль социологии / под ред. П. Романова и Е. Ярославской-Смирновой. М.: ЦСПГИ; Вариант, 2008 (Б-ка Журнала исследований социальной политики).
- Розов Н.* (Не)мыслящая Россия: антитеоретический консенсус как фактор интеллектуальной стагнации // Прогнозис. 2007. № 3. С. 98–115.
- Сартр Ж.-П.* Экзистенциализм — это гуманизм. URL: <http://bank.napishem.com/rabota-o-rabote-j-p-sartre-ekzistencializm-eto-gumanizm-91077.html>

- Силаева В. Подмена реальности как социокультурный механизм виртуализации общества: автореф. дис. ... к. ф. н. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2004.
- Социология // Большой социологический словарь (Collins). Т. 2: пер. с англ. М.: Вече; АСТ, 1999.
- Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. М.: Научный мир, 1998.
- Федотова В. Хорошее общество. М.: Прогресс-Традиция, 2005.
- Харчева В. Основы социологии: учебник для XXI века. М.: Логос, 2000. Гл. 2: От социальной мысли к социологической теории.
- Щелкин А. Какая социология нужна для модернизирующейся России? // Щелкин А. Социология — это больше и интереснее, чем вы думали. СПб.: Русская культура, 2013. С. 9—12.
- Щелкин А. Может ли бюджетное общество быть гражданским обществом? // Там же. С. 340—341.
- Щелкин А. Невыносимая легкость кризиса современной социологии // Там же. С. 19—21.
- Эпштейн М. Проективная теория в естественных и гуманитарных науках // Знание — сила. 2012. № 4. С. 98—105 (URL: <http://znaniesila.livejournal.com/36238.html>).
- Ясперс К. Смысл и назначение истории. М.: Республика, 1994.

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

ИНФОРМАЦИЯ

ЦЕНТРА ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ СИ РАН. О СОСТОЯВШЕЙСЯ 15–16 СЕНТЯБРЯ 2014 ГОДА В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ В XXI ВЕКЕ»

15–16 сентября 2014 года в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского состоялась Международная научно-практическая конференция «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке», подготовленная и организованная кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Нижегородского университета. В проведении конференции приняли участие Центр исследований социально-трудовой сферы Социологического института РАН, Научно-исследовательский комитет «Социология труда» РОС и Межрегиональная общественная организация «Академия гуманитарных наук». На участие в работе конференции было подано около 200 заявок, сопровождаемых текстами научных публикаций. Все присланные статьи усилиями принимающей кафедры и ее руководителя, профессора З.Х. Саралиевой, прошли редакционную обработку и в конце 2014 года были опубликованы в сборнике научных статей. (См. Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / под ред. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: НИСОЦ, 2014. 844 с.)

Эта встреча российских и зарубежных исследователей трудовой сферы явилась продолжением сложившейся в нашей стране

на протяжении последних трех десятилетий традиции регулярного общения социологов труда, обсуждения возникающих в сфере трудовой деятельности социальных проблем. Практика регулярных дискуссий не прерывалась и в условиях кардинальных изменений в сфере труда, связанных с появлением наемного труда и частной собственности, даже наоборот — стала еще более востребованной. Не случайно в названии многих докладов, звучавших на прошедших в России двух последних социологических конференциях исследователей социально-трудовой сферы, особый акцент был сделан именно на состоянии трудовых отношений в России.

В приветственном послании участникам Нижегородской конференции почетный председатель исследовательского комитета РОС, один из основателей социологии труда в России, профессор В.А. Ядов отметил: «Все последние годы российские социологи труда ведут исследования по очень широкому кругу проблем. Об этом свидетельствуют материалы прошедших за последние годы конференций, опубликованных сборников и монографий. И это не может нас не радовать. Но мне хотелось бы обратить Ваше внимание на необходимость большего внимания анализу состояния трудовых отношений в России.

Изменения, которые произошли в области трудовых отношений в начале 1990-х, породили ряд тяжелых социальных последствий. Они не только нанесли тяжелую культурную травму работникам наемного труда, но и создали труднопреодолимые социальные препятствия на пути модернизации отечественной экономики и общества в целом. Социологи труда не могут оставаться в стороне от поиска путей изменения сложившейся ситуации».

Работу конференции открыл ректор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского **Е.В. Чупрунов**, обратившийся к ее участникам с напутственным словом.

Выступая на пленарном заседании, член-корреспондент РАН **Ж.Т. Тощенко** в своем докладе «Социальные аспекты модернизации экономики и трудовых отношений» обобщил данные ряда выполненных в последние годы исследований, показав социальное неблагополучие в сфере промышленного производства, нашедшего свое отражение в состоянии ценностных ориентаций и восприятии трудовых реальностей работниками наемного труда.

С докладом «Социальный работник как социальный предприниматель XXI века» выступил профессор Эссенского университета (ФРГ) **Бессонг Хорст**. В частности, он познакомил слушателей с неожидан-

ными в нашем представлении функциями социального работника нового типа. Это работники, участвующие в ФРГ в деятельности предприятий и организаций с целью решения социальных проблем в сфере трудовых отношений и формирования оптимальной организационной культуры.

Доцент университета г. Гомеля (Беларусь) **Л.М. Злотникова** познакомила участников конференции с опытом решения проблем занятости в Беларуси, выступив с докладом «Социально-экономические противоречия формирования структуры занятости как объекта социологических исследований».

На пленарном заседании также выступили: профессор Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарева **И.М. Фадеева** с докладом «Трудовая занятость студентов как компенсационный механизм»; профессор кафедры теории практики социальной работы факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета **И.А. Григорьева** с докладом «Прекаризация занятости пожилых в современной России»; профессор, директор Института социологии Щецинского университета (Польша) **О.Н. Козлова** с докладом «Роль университета в конструировании занятости».

В соответствии с программой на конференции была запланирована работа четырех секций:

1-я секция: «Инновационные изменения в состоянии трудовых отношений и формирование социального партнерства» (руководители: профессор кафедры теории и практики социальной работы факультета социологии СПбГУ **И.А. Григорьева**; профессор НИУ ВШЭ (Нижний Новгород) **И.Л. Сизова**; ведущий научный сотрудник, научный руководитель Центра исследования социально-трудовой сферы СИ РАН **Б.Г. Тукумцев**; ученый секретарь — старший научный сотрудник ИС РАН **Е.М. Колесникова** (Москва)).

2-я секция: «Обновление содержания и характера трудовой деятельности под влиянием цивилизованных изменений» (руководители: профессор кафедры рекламы и компьютерного дизайна Саратовского государственного технического университета им. Ю. Гагарина **Г.Г. Карпова**; ведущий научный сотрудник ИС РАН **С.Г. Климова** (Москва); профессор кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского **А.М. Бекарев**; ученый секретарь — канд. социол. наук, ассистент кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского **И.А. Исакова**).

3-я секция: «Процессы профессиональной подготовки и адаптации молодежи в сфере трудовой деятельности» (руководители: профессор, заведующая кафедрой социальной психологии ННГУ им. Н.И. Лобачевского **Л.Н. Захарова**; профессор кафедры социологии Мордовского госуниверситета им. Н.П. Огарева **И.М. Фадеева**; декан социологического факультета Саратовского госуниверситета им. Н.Г. Чернышевского **С.Г. Ивченков**; ученый секретарь — доцент кафедры прикладной социологии ННГУ им. Н.И. Лобачевского **Д.В. Зернов**).

4-я секция: «Трудовая деятельность лиц с ограниченными возможностями и перспективы их поддержки со стороны социальных работников» (руководители: профессор, заведующая кафедрой общей социологии и социальной работы ННГУ им. Лобачевского **Н.И. З. Х.-М. Саралиева**; профессор кафедры социальной политики и трудового права МГУУ Правительства Москвы **М.Ф. Глухова**; профессор, заведующая кафедрой социологии и управления персоналом Пензенского государственного университета **Г.Б. Кошарная**; ученый секретарь — доцент кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского **И.Э. Петрова**).

Разумеется, не все исследователи и научные сотрудники, приславшие свои заявки о намерении участвовать в работе конференции, смогли приехать в Нижний Новгород. Как показывает практика, шансы принять непосредственное участие в работе научных конференций с каждым годом уменьшаются — сокращаются возможности университетов и научных организаций оплачивать командировочные расходы своим сотрудникам. Тем самым ограничиваются условия для развития научного общения, обмена информацией, для мотивации научного творчества. И это, безусловно, не способствует развитию отечественной социологии. Небольшое количество прибывших на конференцию иногородних ученых в какой-то степени компенсировал тот факт, что в ее работе приняли участие более 50 преподавателей, аспирантов и студентов Нижегородских университетов. Они активно участвовали в работе конференции, не будучи ее официальными членами.

В целом мероприятие прошло плодотворно и организовано. Все участники конференции дали ей высокую оценку и выразили благодарность сотрудникам кафедры общей социологии и социальной работы, а также всего факультета социальных наук Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского за подготовку и проведение этого мероприятия.

Б.Г. Тукумцев, Социологический институт РАН

IN MEMORIAM

О ВЛАДИМИРЕ АЛЕКСАНДРОВИЧЕ ЯДОВЕ

Уважаемые коллеги, друзья!

Мы переживаем тяжелые дни для социологического сообщества. От нас ушел близкий нам человек, наш друг и учитель, Владимир Александрович Ядов. Для меня он был хорошим товарищем, рядом с которым прошла практически вся моя профессиональная жизнь. И началась-то она по его совету и при его поддержке. Где бы я ни находился, я всегда мог ему написать, позвонить, приехать, зайти. Мы понимали друг друга. С ним всегда было интересно что-то обсуждать, спорить. Как изящно он крушил мои доводы! Какие интересные идеи мы вдруг находили! Теперь это осталось в прошлом.

В нашем отечестве имя Владимира Александровича хорошо известно всем социологам. И не только социологам. Да и не только в нашем отечестве. Причем его имя в широких кругах научной и педагогической общественности прежде всего ассоциируется с тем, что он был среди инициаторов и руководителей одного из первых в стране масштабных исследовательских проектов — «Человек и его работа», что именно он вместе со своими коллегами заложил основу отечественной социологии трудовой деятельности. Но круг его интересов в науке не ограничивался сферой труда. Обладая энциклопедическими знаниями, не обращая внимания на идеологические заслоны, он в своей научной деятельности стал многогранным талантливым исследователем социальных закономерностей, широко известным методологом и теоретиком не только в нашей стране, но и за рубежом. Мы помним

о том, что он был одним из руководителей комитетов Международной социологической ассоциации в 1980-е годы. Жаль вот только, что при этом мы как-то редко вспоминаем о том, насколько тернист был его путь к вершинам науки и к высокому научному статусу. А ведь прежде чем стать директором Института социологии АН, ему пришлось испытать на себе полную меру политического и психологического давления со стороны идеологических структур, противостоять административному диктату, попыткам сфабриковать в отношении него уголовное дело. Пришлось пережить и научную ссылку. Можно было только поражаться его стойкости. И он выстоял. Мы переживали за него, восхищались им и, как могли, поддерживали.

Мне кажется, что, говоря о той памяти, которую он оставил о себе, следует вспомнить и о той его деятельности, которая была направлена на содействие укоренению новой науки в регионах страны, на поддержку стихийно возникающих в 1960-е — 1970-е годы исследовательских центров и лабораторий. Самодетельные социологи шли к нему за советами, за поддержкой. В отличие от многих других маститых ученых, занимавшихся социологией в те годы, Владимир Александрович был всегда доступен для этих энтузиастов. Не щадя себя, он откликался на просьбы о консультациях, приезжал читать лекции, участвовал в семинарах. Причем не только в столицах, но и в отдаленных регионах страны. Он прекрасно понимал, что развитие социологии требует не только энтузиазма, которого в те годы было в избытке (вспомним хотя бы бурное развитие «заводской социологии»), но и серьезного профессионального становления. Социологическое образование тогда еще отсутствовало.

Социологическое сообщество хранит память о неожиданных и в то же время весьма результативных «шефских акциях» Владимира Александровича в самом начале нашей социологической истории. В середине 1960-х, например, он откликнулся на предложение выступить с рядом лекций по методологии и методике социологических исследований в Тартуском государственном университете, помочь тем самым его социологической группе в совершенствовании исследовательских практик. Руководителями этой группы в ту пору были известные ныне в Эстонии социологи Юло Вооглайд и Мерью Лауристин. Приезды Владимира Александровича в Тарту и проводимые им занятия продолжались довольно долго, к обоюдному удовольствию сторон. Заслышав о них, в Тарту начали приезжать питерские и московские социологи. Немаловажным результатом этих семинаров стало изда-

ние в Эстонии в 1968 году первого в Советском Союзе методического пособия для социологов. Оно включило в себя стенограммы лекций, которые Владимир Александрович прочитал в Тарту. Это пособие ценилось в те годы среди социологов страны на вес золота. Оно стало основой создания самим В.А. Ядовым ряда методологических и методических работ. А итогом был выход в 1998 году его хорошо известной книги «Стратегия социологического исследования».

Другой пример относится к истории самарской социологии. В 1971 году Владимир Александрович разрешил мне, как вновь назначенному руководителю социологической лаборатории Самарского университета, пройти стажировку в его секторе академического института в Ленинграде. Эта стажировка получила неожиданное развитие. По мере расширения программы этой практики не только я сам, но и весь состав лаборатории Самарского университета начал принимать активное участие в полевых работах «ядовского» сектора. А когда дело дошло до проекта «Человек и его работа, 1975», самарцы стали участниками организации основного исследования на предприятиях Самары.

Владимир Александрович настойчиво поддерживал такое развитие событий. Он неоднократно приезжал в Самару, читал лекции, знакомился с объектами и материалами наших исследований. А в 1979 году для участия в межрегиональном семинаре в Самару прибыл практически весь состав сектора Ленинградского ИСЭПа, который возглавлял в те годы Владимир Александрович. Все это стало серьезной научной поддержкой работы университетской социологической группы, изменило требования к теоретическому и методическому уровню исследователей лаборатории. В итоге шесть сотрудников лаборатории защитили кандидатские диссертации. А в 1998 году в Самарском университете начал работать один из первых в стране социологических факультетов (одновременно с Екатеринбургским и Ленинградским университетами). Именно на этом факультете, но уже позже, в 2002–2006 годах, при участии Владимира Александровича был издан первый в России «Теоретико-прикладной толковый словарь: Социология труда», объединивший в качестве авторов около 60 социологов страны.

Воспоминания об этой «шефской» стороне деятельности Владимира Александровича по поддержке «младой поросли» первых социологов можно было бы без труда продолжить. Это могли бы сделать сотрудники университета им. Н. И. Лобачевского в Нижнем Новгороде, социологи городов Владимира, Альметьевска и ряда других.

Все «подшефные» могли бы привести немало фактов разнообразной профессиональной поддержки, которую им оказывал В.А. Ядов. Можно вспомнить об организации Владимиром Александровичем в те годы в Москве Высших социологических курсов с прекрасными педагогами, в число которых входили и зарубежные ученые. На этих курсах тогда, в 1980-е годы, побывало большое количество начинающих и практикующих социологов страны.

Перечисляя все это, мне бы хотелось особо отметить ту роль, которую сыграл Владимир Александрович в укоренении социологии в научной жизни. Обратить внимание на его уникальное чувство личной ответственности за развитие этой новой социальной науки в нашей многострадальной стране. На его постоянные попытки добиваться профессионального подхода к исследовательской практике, исходя из интересов развития как собственно науки, так и исследовательского мастерства тех, кто берется ее развивать. И мне он особенно дорог за эти его человеческие качества. Качества замечательного Мастера.

Будем помнить его. И в силу своих возможностей будем стараться жить по Ядову.

3 июля 2015 года. Санкт-Петербург, *Б.Г. Тукумцев*

ПАМЯТИ САМУИЛА АРОНОВИЧА КУГЕЛЯ

(25.10.1924–13.09.2015)



Ушел из жизни наш дорогой, глубокоуважаемый коллега, доктор философских наук, профессор Самуил Аронович Кугель, деятельность которого была тесно связана с Социологическим институтом РАН. К своему 80-летию он написал мемуары, озаглавленные «Записки социолога» (СПб.: Нестор-История, 2005). Совсем молодым он попал на фронт, был ранен, награжден орденом Красной Звезды, чудом уцелел — из его поколения выжили немногие. Талант, творческая энергия, активная жизненная позиция привлекали к Самуилу Ароновичу. Он воспитал множество учеников. С.А. Кугель — основатель такого направления в отечественной социологии, как социология науки. Он создал Международную школу по социологии науки, которая проводится ежегодно в течение более 25 лет. Тематика каждой Школы поражает созвучием с потребностями времени. По его инициативе и под его редакцией стал издаваться единственный в России научный журнал, специализирующийся на проблемах социологии науки и технологий (с 2009 г.). В журнале публикуются оригинальные статьи на русском и английском языках по таким направлениям, как наука и общество, научно-технологическая политика, коммуникации в науке, мобильность ученых, демографические аспекты социологии науки,

социальные позиции и социальные роли ученого, оценка деятельности ученого и научных коллективов, наука и образование, история социологии науки, социальные проблемы современных технологий и др. Все эти направления С.А. Кугель держал в фокусе своих интересов. Самуила Ароновича отличало понимание сущности происходящих инновационных процессов, их влияния на жизнь людей. С.А. Кугель остался питерским социологом, как бы ни было трудно, он не покинул наш город. Он всегда был окружен молодежью. Его проводили с заслуженными воинскими почестями. Герой, Ученый, Учитель и Друг — таким он останется всегда в наших сердцах.

Редколлегия

SUMMARIES

V.Y. Bocharov, B.G. Tukumtsev

Social Partnership in industrial enterprises

In the article presents the results of analysis of the state of labor relations in modern enterprises, both in Russia and in the economically developed countries abroad, as well as its tendency to vary under the influence of the processes of modernization. Grounded approach to social partnership, as one of the states (forms) of labor relations, which changes its contents under the influence of processes of modernization. The possibility of the conformity assessment process to those members of the labor requirements imposed by a constantly updated technical basis of production. The description of the methodology to assess the involvement of working in the enterprise, and also the state of labor relations.

Keywords: labor relations, social partnership, commitment, involvement, modernization, post-industrial way of life, wage labor, cooperation.

Y.Y. Chilipenok

Social interaction as the basis of social and labor relations.

The article describes the basics of using the category of “social interaction” to the study of social and labor relations. The author of a detailed analysis of the concept of “social interaction”, “labor” and “labor relations”, considering the subjects of these relations. As a result, proposed by the author’s definition of social interaction, social and labor relations and subjects of social and labor relations. In the final part of the article describes the features of constructing models subjects of social and labor relations and their interactions.

Keywords: social interaction, social and labor relations, the subjects of labor relations.

I.S. Bolshukhina

Modern status and conditions of perspective development of youth entrepreneurship in Russia

In modern Russia the development of small business and individual activities is recognised as the priority directions of the state policy: Strategy-2020 special attention is paid to the issues of conservation, expansion and legalization of individual entrepreneurial activity and also the problem of self-employment of the active part of the population. Special consideration must be given the issue of youth entrepreneurship as a tool to combat youth unemployment and economic inactivity among this population group. To date, there is a situation, when the lack of state and regional intervention in system of formation of structure of labor resources of the region leads to aggravation of the problems of youth employment and the reduced importance of professional education.

Keywords: Self-employment, youth entrepreneurship, economic education, the competence of the entrepreneur.

B.I. Maximov

New old subjects, actor and technologies of protective activity of hired workers

Author analyzes problems of contemporary working relations many of which it is possible to solve by means (ways) of using elaborated social technologies. Main attention direct efforts towards solving a problem of protective working relations and a role of trade unions. The preconditions (factors) of effectiveness of trade unions exposure. New structure protective organizations consider. Role of Russian labor inspection (Rostrudinspekcyia) in protection of work laws examine in interaction with trade unions. The offer put bring forward about of participation of inspection in a control working rights hired labors.

Keywords: Innovations, work relations, working rights, protective organizations, trade unions, factors effectiveness, control Russian labor inspection.

I.A. Sizova

The Precarization in the Labor Sphere of Russia

The first part of the paper, on the basis of theory reveals the essence of the modern phenomenon of precarization, which encompass broad strata of the working-age population and have negative impacts on various aspects of their social life and society in general. In the second part, on the basis the results of a survey (content analysis of biographical interviews) of contemporary low-resource employable persons are presented with the purpose of identifying major trends of precarization and specifics of labor and employment precarity in Russia.

Keywords precarization, work, employment, professional integration, unemployment, labor relations, involvement, vulnerability, social cohesion.

V.A. Butkaliuk

State and prospects of the working class of Ukraine in the conditions of the current crisis of neoliberalism

The author examines the evolution of neoliberalism as a leading economic development paradigm of capitalist countries since the early 1980s. The article analyzes the impact of neoliberalism on the transformation of the welfare state in Western Europe. The author also explores the challenges of neoliberal reform of the post-Soviet countries, including Ukraine, shows the impact of reforms on the standard of living and socio-economic state of the working class in Ukraine.

Keywords: working class, neoliberalism, neoliberal reformation, global crisis, social-economic status, welfare state, standard of living.

L.G. Titarenko

Value orientations of the population and professional strategies in contemporary labor market in Belarus

The article deals with the problems related to the changes in value orientations of Belarusian population in the sphere of labor. In the beginning the author gives a general description of modern Belarus according to the labor market parameters. Further the dominant scientific paradigms

that are in use for the explanation of post-soviet development, including the labor changes, are discussed. On the basis of survey data from the European and World Value Studies the author discloses the basic value orientation of Belarusian population in comparison with the similar value orientations of Russian population. Finally, on the basis of the own survey, the author characterizes modern professional strategies of Belarusian university graduates. The author argues that these strategies will significantly the quality of labor market in Belarus in the near future.

Keywords: value orientations, labor market, professional strategies, university graduates, Belarus, Russia, European value surveys.

G.N. Sokolova

Social Problems of Employment and Unemployment under Conditions of Labor Market Modernization

Dependence of functioning of labor market on the factors not only economic, but also social efficiency of employment reveals. The main problem consists that the factors reducing economic efficiency, direct or indirect promote increase of social efficiency of employment. As a matter of fact, the conflict between necessity to reach economic efficiency of employment and not to admit thus decrease in its social efficiency is observed. There is a necessity of search of such ways of reduction of labor market for an equilibrium condition where the balance between economic and social efficiency of employment would be observed.

Keywords: labor market, employment, unemployment, economic efficiency of employment, social efficiency of employment.

J.V. Vaskina

Wages and life level of workers in industry

The article deals with the analysis of the industry worker wages and level of the satisfaction of different needs. The author uses data of the sociological researches conducted in the Samara region which show consumer opportunities of the workers with different levels of salary. The conclusion is drawn that in spite of the outlined positive tendencies in nominal salary growth, its real size hasn't change and that doesn't allow growing of the standard of living of workers. As the aspects of standard of living the consumer opportunity of workers' families, living conditions and recreational opportunities were studied.

Keywords: wage, standards of living, living wage, labor relations, living conditions, recreation.

S.G. Klimova, I.A. Klimov

Modernizing effects of social entrepreneurship

The article proposes the definition and empirical features of social enterprise, suitable for identification and to determine the effect of the social activities of such enterprises. On the example of 15 companies operating mainly in small and medium-sized cities in Russia, analyzed activity leaders for the development and creation of new rules and practices that are relevant to achieving not only production, but also for social purposes. A proposed typology of social

enterprises, their differing socio-cultural projects and describes the forms of existence of such projects.

Keywords: social enterprise, rules, practices, samples, solidarity, social impact, social and cultural project, completeness, interaction with employees.

L.A. Kudrinskay

Voluntary work: scales, potential and factors of development

Article subject — the volunteering considered in a context of sociology of work. This foreshortening allows to consider scales, potential and factors of development of voluntary activity in the world and in Russia. In article approach in which communication of governmental, commercial and voluntary sectors of modern society is considered is used. Results of the Russian and author's sociological researches on article subject are given.

Keywords: volunteering, volunteering, work, noncommercial sector, scales of voluntary work, potential, development factors, sociological researches.

S.I. Boyarkina, E. A Ivanova, B.G. Tukumtsev

Sociological Analysis of Postgraduates activities in Saint-Petersburg Scientific Organizations and Universities

Contemporary postgraduate Russian education problems are actualized by this article. The data of the author investigational project, which was carried out in scientific and educational organizations in Saint-Petersburg are presented. An attempt is made to analyze conditions of Postgraduates activities, difficulties which are complicates their work. In focus of our attention is compliance of postgraduate educational model taking place in Saint-Petersburg scientific organizations and universities to requirements of modern science.

Keywords: conditions of postgraduates activities, postgraduate educational difficulties, requirements of modern science.

G.V. Kanygin, M.S. Poltinnikova

Social Knowledge and How to Develop its Tools

In this paper we argue that shortcomings of modern information technologies in social management are due to insufficient flexibility of computer services provided. To avoid the shortcomings we propose a metaphor of social knowledge which is being constructed by a community of social actors. A special attention is put on knowledge tools capable of providing the knowledge, received as a result of actors' collective actions, of features substantiated in social theory (constructiveness and openness) and mathematical modeling (observability and fullness). The metaphor proposed is assumed for further development as computer ontology.

Keywords: Information and analytical support of government, sociology of management, social knowledge, actor, social environment, tools, social information, social action, term. system, which substantiate a computer model representations of social actors of these processes

A.E. Geger, Y.A. Tchupakhina, S.A. Geger

Computers programs for the qualitative and mixed data analysis

The article describes the problem of computer support for qualitative and mixed data analysis. The possibilities of the six computer programs is systematically explored, among them two domestic developments — Vega and TextAnalyst, as well as four foreign counterparts — MaxQDA, NVivo, Ethnograph, Atlas.ti.

Keywords: computer programs, qualitative data, mixed data, text arrays, classification, codification.

L.V. Panova

Health care financing as a contextual factor of health

The present article investigates into financing of the public medical service since the period of transition. In this paper we analyze four key financial indicators that best reflect the degree of saturation of the material resources in public health service: total health expenditure (THE) in (%) GDP; General government expenditure on health (GGHE) as% of THE; GGHE as% General government expenditure; Out of pocket expenditure as% total health expenditure. A profound research of these indicators applies to application of the multilevel modeling approach. Such an analysis could add to the study of both individual and contextual effects on health in Russia.

Keywords: health, financing of the public health service, total health expenditure; general government expenditure on health, out of pocket expenditure, financial risks, catastrophic expenses.

I.S. Pautov

Sociological analysis of the connections between welfare dynamics and health indicators on the macro-level in the modern Russia

The article represents the results of the author's research focused on revealing the connections between the dynamics of welfare indicators in Russia from 1990 to 2012 and changes in health indicators of Russians such as life expectancy at birth and the death rate, during the same period. The research is based on the statistical data analysis. The author demonstrates the connections between health indicators of Russians in 1990–2012 and changes in the economic situation, the dynamics of inequality, employment, social support, access to recreational services. Based on these results the author concludes that the changes in the quantity and the quality of social and economic welfare resources at the macro-level are connected with the dynamics of health indicators.

Keywords: welfare, health indicators, inequality, employment, social support.

A.A. Sidorin

Social mechanisms of values young people's health: activity-activist approach

In this paper we consider the problem of value of young people's health. Young people quite early start to engage in destructive practices (smoking, alcohol or drugs intake), destroying their health. To study this problem, we use activity-activist approach. In this article there are two empirical

studies data described. The first is built on the basis of the group survey of students, the second — on the in-depth interviews. Analysis of the data will be viewed through the prism of one of the key sociology concepts — the social mechanism, which was adapted in accordance with the analysis purposes. As the result of the study, we concluded that the health of young people is destroyed not only by social forces, but also by reducing the morale of young people. The most important result we found is that the morale of the young people in a practical understanding of their health value is the base point for overcoming the negative situation with regard to their health.

Keywords: social mechanism, the health young people, deviation, activity-activist approach, social institutions, morality, behavior.

O.B. Bozhkov, T.Z. Protasenko

New forms of behavior as mechanism of socio-cultural and institutional changes

The new forms of behavior caused the post-perestroika period. New practices associated with social disruption, changes in legislation, as well as individual events.

Keywords: behavior, new forms of social change.

S.N. Ignatova, O.B. Bozhkov

The Interaction of Local Institutions and Entrepreneurship in Rural Areas

The article discusses the interaction and confrontation of institutions of local authorities and rural business. Years of research has shown the important role of this interaction for the stabilization of the situation in rural territories. Both institutions were on the path of reform in the 1990–2000-s. The analysis of how the configuration of these institutions meets the needs of the Russian society, as this configuration looks like, and how different institutions coordinate their activities. The success of business activity in agriculture is determined by the strategy of the leadership of the district (and region) in relation to the industry, as well as human and social capital of the enterprise top managers. This is accompanied by conservation protosovetsky norms and practices of cooperation between various institutions, when their subjects are deprived of true independence. Local government and rural business didn't gain independence from the influence of power structures at various levels.

Keywords: rural areas, the local authorities, business, institutions.

N.N. Tszvetaeva

Autobiographical narratives as a resource for the study of social and cultural changes

The article describes the history of the Biographical Fund of Sociological Institute and analyzed some of the methodological and methodical guidance of the work of the author with the materials of this Fund for the study of social and cultural change.

Keywords: Biographical Fund, autobiographical narratives, the study of social and cultural change, methodological and methodical guidance.

A.G. Shchelkin

**What has the Sociology Lost, becoming the “Science”,
and ceasing to be a “Social Thought”?**

In most cases, in the sociology “valuable” aspect of sociological knowledge still is understood falsely, i.e. in positivist manner. From the time of Max Weber the model and the top of scientific knowledge is considered as “value-free knowledge”. Meanwhile, in the “assessment” which in classical times was present in the body of social thought, there is nothing subjective and reprehensible. “Assessment” is, first of all, the assessment of how the observed social phenomenon corresponds / does not meet its “institutional” nature. That is why “understanding by its nature is connected with the assessment always” (K. Jaspers). Sociology, free from the “assessment” and “deontology” (category of “due”), degenerates into “objectivist” science, recording and measuring everything that falls under its “sociological” hand. Such sociology does not distinguish genuine from non-genuine social things. When sociology was “social thought”, it carried the power of critical and assessment view to the world.

Keywords: the genesis of sociology, sociological knowledge, “social thought», critical sociology, “budget” sociology, postmodernism in sociology.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Божков Олег Борисович, Bozhkov Oleg B. — старший научный сотрудник, руководитель научно-исследовательского центра «Биографический фонд», Социологический институт РАН, olegbozh@gmail.com

Большухина Ирина Сергеевна, Bolshukhina Irina S. — кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет», rashion@yandex.ru

Бочаров Владислав Юрьевич, Bocharov Vladislav Yu. — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и политологии, Самарский государственный университет, vladislav_bocharov@rambler.ru

Бояркина Сания Исааковна, Boyarkina Sania I. — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, s.boyardkina@mail.ru

Буткалюк Виталина Александровна, Butkaluk Vitalina A. — кандидат социологических наук, младший научный сотрудник, Институт социологии Национальной академии наук Украины, vbutkalyuk@yandex.ru

Васькина Юлия Владимировна, Vaskina Julia V. — кандидат социологических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Самарский государственный университет», vaskina18.05@gmail.com

Гереп Алексей Эдуардович, Geger Alexey E. — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, ageger@gmail.com

Гереп Светлана Александровна, Geger Svetlana A. — младший научный сотрудник, Социологический институт РАН, Svetlana.geger@gmail.com

Иванова Елена Александровна, Ivanova Elena A. — кандидат исторических наук, зав. сектором социологии науки и инноваций, Социологический институт РАН, ea.ivanova@spbrc.nw.ru

Игнатова Светлана Николаевна, Ignatova Svetlana N. — научный сотрудник, Социологический институт РАН, s-ignatova@yandex.ru

Каныгин Геннадий Викторович, Kanygin Gennadiy V. — доктор социологических наук, зав. сектором теории и методологии, Социологический институт РАН, genaka@inbox.ru

Климов Иван Александрович, Klimov Ivan A. — кандидат социологических наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; старший научный сотрудник, klimov_ivan@list.ru

Климова Светлана Гавриловна, Klimova Svetlana G. — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; sgklimova@mail.ru

Кудринская Людмила Александровна, Kudrinskay Liudmila A. — зав. кафедрой социологии, социальной работы и политологии, доктор социологических наук, доцент, Омский государственный технический университет, kudr_omsk@bk.ru

Максимов Борис Иванович, Maximov Boris I. — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, Социологический институт РАН, maximovbi@mail.ru

Панова Людмила Васильевна, Panova Ludmila V. — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, l_panova@list.ru

Паутов Иван Станиславович, Pautov Ivan S. — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, i-pride@rambler.ru

Полтинникова Мария Сергеевна, Poltinnikova Maria S. — кандидат физико-математических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, maria.poltinnikova@gmail.com

Протасенко Татьяна Захаровна, ProtasenkoTatiana Z. — старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, tzprot@mail.ru

Сидорин Алексей Александрович, Sidorin Alexey A. — младший научный сотрудник, Социологический институт РАН, sidorinaleksei@yandex.ru

Сизова Ирина Леонидовна, Sizova Irina L. — доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социально-гуманитарных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики — Нижний Новгород», Сизова И. Л., nizovai@mail.ru

Соколова Галина Николаевна, Sokolova Galina N. — доктор социологических наук, профессор, зав. отделом экономической социологии и социальной демографии, Институт социологии НАН Беларуси, gnsok@cosmostv.by

Титаренко Лариса Григорьевна, Titarenko Larissa G. — доктор социологических наук, профессор, Белорусский государственный университет, larissa@bsu.by

Тукумцев Будимир Гвидонович, Tukumtsev Budimir G. — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, руководитель Центра исследований социально-трудовой сферы, Социологический институт РАН, budimirt@yandex.ru

Цветаева Нина Николаевна, Tsvetaeva Nina N. — научный сотрудник, Социологический институт РАН, tsvetni12@mail.ru

Чилипенок Юлия Юрьевна, Chilipenok Yuliya Y. — кандидат социологических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики — Нижний Новгород», докторант кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, YuChil@rambler.ru

Чупахина Юлия Александровна, Tchupakhina Yulia A. — независимый исследователь.

Щелкин Александр Георгиевич, Schelkin Alexander G. — доктор философских наук, ведущий научный сотрудник, Социологический институт РАН, evgora.ru@gmail.com

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

Принимаются к печати рукописи научных статей на русском и английском языках, ранее не публиковавшиеся.

Не принимаются тексты учебно-образовательного, научно-популярного и публицистического характера.

Все рукописи рецензируются.

Плата с аспирантов за публикацию рукописей не взимается.

Гонорар авторам за публикацию материалов не предусматривается.

Объем рукописей статей — от 0,5 до 2,0 а.л. (1 а.л. = 40 000 знаков, включая пробелы).

Рукописи необходимо высылать на электронный адрес редакции: si_ras@mail.ru

Помимо текста рукописи публикационный материал должен содержать следующие сведения:

- информацию об авторе (соавторах), включающую фамилию, имя и отчество на русском и английском языках, ученую степень и ученое звание (при наличии), место работы/учебы (полное официальное название учреждения без аббревиатур), должность по месту работы, почтовый адрес (с индексом), номер телефона (с указанием кодов), адрес электронной почты;
- подробное резюме на русском и английском языках объемом 150–200 слов;
- ключевые слова (3–10 слов) на русском и английском языках;
- название статьи на английском языке;
- пристатейный библиографический список литературы.

Рукописи принимаются в электронной версии в форматах *.doc, *.docx, *.rtf.

Ссылки на источники даются по тексту в скобках (фамилия автора, пробел, год, двоеточие, страница), а также в виде списка литературы в конце рукописи статьи в алфавитном порядке, начиная с публикаций на русском языке.

Примеры библиографического описания:

Бурдые П. Биографическая иллюзия // *Интер.* 2002. № 1. С. 75–83.

Гофман Э. Ритуал взаимодействия: Очерки поведения лицом к лицу. М.: Смысл, 2009. 319 с.

Егорова М.С., Зверева О.В. Влияние структуры семьи на представления дошкольников о желаемой семье // *Психологические исследования:*

электрон. науч. журн. 2009. № 5 (7). [Электронный ресурс]. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/219-egorova7> (дата обращения: 02.04.2013).

Denzin N.K. Evolution of Qualitative Research // The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods / ed. by Lisa M. Given. Los Angeles: Sage Publications, 2008. Vol. 1. P. 311–318.

Doronicheva E.V., Kulkovab M.A., Shackleyc M.S. Exploitation of Lithic Raw Material in The Northwestern Caucasus Upper Paleolithic // Archaeology, Ethnology and Anthropology of Eurasia. Vol. 41. Issue 2. June 2013. P. 40–53. URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aeae.2013.11.004> (date of access: 20.03.2014).

Giddens A. New rules of sociological method: A positive critique of interpretative sociologies. Stanford: Stanford University Press, 1993. 193 p.

Rønnow-Rasmussen T., Zimmerman M.J. (eds.) Recent Work on Intrinsic Value. Dordrecht: Springer Netherlands, 2005. 425 p.

Сайт издания: <http://www.pitersociology.ru/>

Адрес редакции: 190005, Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14, каб. 526.

Тел.: +7 (812) 316–24–96

Факс: +7 (812) 316–29–29

E-mail: si_ras@mail.ru

Корректоры *Н.В. Стрельникова, Т.В. Никонova*

Оригинал-макет *С.В. Кассина*

Дизайн обложки *И.А. Тимофеев*

Подписано в печать 04.12.2015 Формат 60×90^{1/16}

Бумага офсетная. Печать офсетная

Усл.-печ. л. 34. Тираж 300 экз. Заказ № 194

Издательство «Нестор-История»

197110 СПб., Петрозаводская ул., д. 7

Тел. (812)235-15-86

e-mail: nestor_historia@list.ru

Отпечатано в типографии «Нестор-История»

197110 СПб., ул. Петрозаводская, д. 7

Тел. (812)622-01-23