

Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Акад. проект, 2004. 320 с. ISBN 5-8291-0446-6.

Интерес российских социологов к исследованию трудовых отношений и управления с 1990-х годов во многом определялся рыночной трансформацией российского общества. Чаще всего социологические исследования охватывали крупные предприятия, так как общество было обеспокоено направлениями реструктуризации и процессами распада промышленных гигантов, а аналитический фокус исследования был, в значительной степени, направлен на способы выживания

предприятий и приспособления к изменяющийся внешней среде. После дефолта 1998 года в российской экономике стал обозначаться некоторый подъем, на что социологи отреагировали, сместив исследовательский фокус на инновационные практики управления: процессы зарождения в России капиталистических отношений, эффективность и механизмы внедрения западных практик управления, изменения структуры собственности в России [Инновации... 2000; Инновации... 2001].

На крупных промышленных предприятиях трансформация организационной структуры носит длительный характер и в России пока далека от своего завершения и определения в какие-то распространенные устоявшиеся формы. В связи с этим совместный российско-канадский проект под руководством В.А. Ядова при финансовой поддержке Управления СИДА (Канада) аккумулирует в себе оба вышеописанных исследовательских подхода. Результатом исследовательской работы стало изучение пяти образцов российского менеджмента и их сравнительный анализ в связи с практикой Канады и Германии. Авторы книги «Становление трудовых отношений в постсоветской России», ставшей результатом этого проекта, проблематизируют попытки российского менеджмента выстроить западноевропейскую систему управления предприятием и стремятся оценить целесообразность и «эффективность имплантации иностранных образцов» [С. 3] в традиционно сложившуюся российскую культуру трудовых отношений. Главная цель исследования формулируется как поиск варианта западной системы трудовых отношений, наиболее близкого социально-культурным особенностям России. Исследование носит ярко выраженный прикладной характер, о чем свидетельствует расстановка акцентов при формулировании задач проекта: выявить систему трудовых отношений, при которой предприятие наиболее успешно и конкурентоспособно; определить возможность построения общих универсальных требований к организации трудовых отношений.

Для описания процессов становления новых трудовых отношений в качестве объектов исследования были отобраны по ряду критериев пять крупных российских машиностроительных заводов. Сбор и анализ материала осуществлялся в стратегии кейс-стади, в которой главными методами выступили глубинные интервью и анализ документов, а количественные методы (тестирование, анкетирование) использовались для решения вспомогательных задач. Методологии и исследовательским процедурам уделяется серьезное внимание на протяжении всего изложения материала, что убеждает читателя в достоверности и надежности данных, дает четкое представление о ходе исследования. Несомненную ценность представляют приведенные в книге достаточно большие фрагменты интервью рабочих, управленцев высшего

и среднего звена, которые оставляют читателю пространство для собственных интерпретаций и являются «документом, оставляемым потомкам» [С. 10], иллюстрирующим производственную жизнь начала XXI века в России.

Структурно книга состоит из краткого введения, четырех разделов и заключения, содержащего, кроме основных выводов, практические рекомендации для публичной политики, законодателей, собственников предприятий и высшего менеджмента. В конце книги вниманию читателя предлагаются приложения: краткая информация по обследованным предприятиям и сведения об авторах.

Первый раздел монографии посвящен сравнительному анализу законодательного регулирования трудовых отношений в России, Канаде и Германии. Глубокий анализ нового российского Трудового Кодекса (ТК) и различных аспектов его влияния на формирование трудовых отношений позволил авторам сделать вывод о законодательном закреплении отсутствия организаций, представляющих интересы наемных работников, что в краткосрочной перспективе дает еще большие возможности произволу работодателей в определении «правил игры», а в долгосрочной – грозит серьезным социальным конфликтом, от разрушительного влияния которого пострадают и сами руководители предприятий и экономика в целом.

Серьезной проблемой также является то, что ТК РФ закрепляет нормы, позволяющие работодателю фактически увеличивать рабочее время без оплаты сверхурочных, и, усложняя процедуры разрешения коллективных трудовых споров, подталкивает наемных работников переводить конфликты в неправовое поле [С. 20] и использовать практики саботажа. Критике подвергается стремление законодателей индивидуализировать трудовые отношения, так как отдельный работник заведомо слабее работодателя, что с позиций критического подхода позволяет говорить о новых, не входящих в противоречие с законом, возможностях работодателей угнетать и эксплуатировать «забитых жизнью работяг» [С. 25]. Все эти аспекты усиливаются отстраненной позицией государства в сфере регулирования трудовых отношений. Выводы о том, что такое положение вещей в конечном итоге не выгодно ни работнику, ни государству, ни работодателю – подкрепляются аргументацией в функционалистском духе.

Далее в разделе подробно описывается опыт регулирования трудовых отношений в Канаде, где значительную роль в этой сфере играет государство, а также региональное законодательство о труде, которое предоставляет работникам, объединенным в профсоюзы, все возможности отстаивать свои права. Привилегии, достигнутые профсоюзом, распространяются на всех членов «переговорной единицы». Сформированная под влиянием идеологии социального партнерства германская

система трудовых отношений отличается от канадской системы, несущей в себе элементы конфликтности между работниками и менеджментом, и закрепляет значительный потенциал влияния работников на управленческие решения. Достигнутые профсоюзами трудовые соглашения распространяются на всю промышленность или данный сектор немецкой экономики. По мнению авторов, опыт этих стран в урегулировании трудовых отношений может послужить примером и оказаться чрезвычайно полезным для российской действительности.

Второй раздел делает предметом своего анализа различные стратегии адаптации к рыночным условиям и их успешность, описывая и интерпретируя стартовые условия объектов исследования; изменения на предприятиях, связанные с началом реформ; системы управления персоналом, оплаты труда, деятельности профсоюзов; перспективы дальнейшего развития предприятия. При этом исследователи не без оснований ставят знак равенства между уровнем адаптированности к рыночным условиям и успешностью предприятия [С. 75]. Интересной представляется структура данного раздела — описание отделено от интерпретаций по главам, что позволяет читателю сначала самостоятельно осмыслить сложившуюся ситуацию на исследуемых предприятиях, а потом уже познакомиться с точкой зрения авторов.

Исследователи показывают, что еще не существует никаких универсальных стандартов функционального описания новых социальных ролей, характерных для рыночной экономики (собственник, наемный работник, наемный управленец), что в значительной степени затрудняет процесс становления ролевых отношений, анализ которых развивается на основе идентификации сотрудников предприятий, оперирующих понятиями «свои», «чужие», «другие». При изучении дифференциации интересов работников критический подход анализа менеджмента уступает место политическому [Романов, 2003. С. 21], так как исследование показывает, что отчуждение между «собственниками» и «наемными работниками» взаимна. Описание позиций представителей различных уровней управленческой иерархии раскрывает проблемы «отцов и детей», высокий уровень субъективизма в различных областях трудовых отношений, скрытые конфликты и конкуренцию различных групп «за возможность принимать решения, за организационные ресурсы и власть» [Романов, 2004. С. 22–23].

Обозначена проблема падения социального престижа «синих воротничков». Эта тенденция, на наш взгляд, не является универсальной и такой вывод лишь с известными оговорками можно распространить на всю крупную промышленность России. (Наши собственные исследования показывают, что в ряде крупных промышленных предприятий складывается совершенно противоположная ситуация. Мы встречали случаи, когда оплата труда рабочих специальностей была выше, чем зара-

ботная плата мастеров, в связи с этим на предложения повышения и продвижения по карьерной лестнице любой рабочий отвечает отказом, поскольку следствием такого шага будет повышение уровня ответственности и уменьшение количества приобретаемых благ и степени свободы. Такие примеры, на наш взгляд, это являются иллюстрацией кризиса социального статуса линейных управленцев на крупных промышленных предприятиях города Саратова.)

При анализе социального самочувствия работников использовалось тестирование, в основе которого лежали две переменные: эффективность адаптации предприятия к рынку и уровень социального самочувствия работников. Нетрудно догадаться, что результатом процедур тестирования стал вывод о значительном социальном эффекте адаптации на показатели благополучия организации и ее персонала.

Третий раздел посвящен анализу соотношения и механизмам совмещения формальных и неформальных правил трудовых отношений. Исследователи, обозначив, что типичный российский руководитель относится к персоналу как к легко возобновимому и неисчерпаемому ресурсу [С. 116], рассматривают логику менеджмента на объектах исследования, характеризующую трудовые отношения, исходя из двухмерного представления об адаптационном пространстве предприятия: тяготение к рыночной стратегии или к собственному персоналу, что представляет собой известную в менеджменте систему координат «производство – персонал», в которой размещается исследуемое предприятие. Считается, что наиболее успешные предприятия придерживаются баланса внутренних ресурсов и рыночных возможностей. Таким образом, седьмая глава посвящена анализу позиций пяти исследуемых предприятий на данной системе координат относительно «оптимального центра». Возможно, данный метод привлекает своей наглядностью, однако он также имеет достаточно предсказуемый круг интерпретаций.

Более насыщенной в отношении интерпретативных возможностей представляется методика контент-анализа текстов интервью, представленная при анализе оптимального соотношения формальных и неформальных правил в восьмой главе, которая подробно описывает устоявшиеся правила и практики взаимоотношения людей и их отношения к материальным объектам. На основании этого анализа делается вывод о существенном преобладании неформальных практик над формальными на исследуемых предприятиях и выявляется взаимосвязь: чем менее успешно предприятие, тем сильнее определяющее значение неформальных правил. Доминирование неформальных правил касается всех сторон трудовых отношений: организация труда, практик управления, правил приема на работу, прав работников, трудовой дисциплины, контроля качества, заработной платы. Эти выводы во многом созвучны с исследованиями неформальных отношений, проведенными в 1990-х годах

[Алашеев, 1995; Предприятие... 1997; Ledeneva, 1998; Кабалина, 1998; Шершнева, Фельдхоф, 1999; Романов, 2000].

Лидерство неформальности в практиках трудовых отношений оборачивается нарушениями гражданских и трудовых прав наемных работников [С. 158]. Неформальные правила и практики, с одной стороны, обеспечивают материальные и социальные ресурсы в условиях нестабильной формальной системы, но, с другой стороны, они ставят рабочих под угрозу еще большей подчиненности [С. 161], хотя при полностью развалившейся системе регулирования трудовых отношений рабочим ничего не остается, как переводить все вопросы в неформальное поле, чтобы хотя бы отчасти отстоять свои интересы. Однако и в этом случае выигрывают высокоресурсные группы работников и руководители предприятий, которые получают дополнительные рычаги манипулирования работниками. Низкоресурсные группы наемных работников в такой ситуации подвергаются «сверхэксплуатации» со стороны не только руководителей, но и более мобильных людей, и лишает их возможности отстаивать свои права.

В книге также проводится сравнение такого явления западного менеджмента, как гибкость, или гибкость, трудовых отношений и практики ее применения на российских предприятиях, которая, по мнению авторов, распространяется все шире и отражает идеологию освобождения от старых отношений советской системы. Это утверждение вступает в некоторое противоречие с хорошо известным фактом распространенности неформальных регуляций на советских предприятиях. Но если в западном менеджменте данные процессы отчасти регулируются специальными процедурами, то в российской действительности они носят стихийный характер, что может только повысить социальную и экономическую нестабильность.

Далее авторы с целью поиска наиболее эффективной модели менеджмента для России переходят к исследованию национальной культуры по методике Г. Хофштеда. В рамках этого исследования развеян миф о коллективном духе российских работников, отмечается пренебрежительное отношение к начальству, имеющее свои истоки в советской трудовой жизни, низкие показатели дистанции власти интерпретированы как восприятие несправедливости иерархии, отмечены тяготение к «фемининной» производственной культуре и стремление избегания риска. Трудно согласиться с предположением авторов о взаимной обусловленности низких показателей «маскулинной» производственной культуры и низких показателей экономической успешности предприятия, поскольку целый ряд стран, производственную культуру которых Г. Хофштед отнес к «фемининной», демонстрируют весьма достойные экономические показатели (Швеция, Норвегия, Дания, Финляндия).

В итоге делается вывод о том, что Россия относится к странам, установки работников которых лучше всего соответствуют модели «хорошо смазанная машина», характеризующейся стремлением к бюрократизации деловых процессов. Авторы предлагают внимательнее отнестись к опыту стран, попадающих в эту же категорию. Подобный вывод, на наш взгляд, несколько противоречит выводам этого же исследования о собственном России определяющем значении неформальных практик — практик никак не машинного свойства. По нашему мнению, данные исследования скорее отражают эмоциональное состояние работников, усталость от неопределенности, повлиявшие на суждения относительно производственной культуры на предприятиях. Можно предположить, что курс на строгую бюрократизацию всех производственных процессов может привести к еще большему эмоциональному напряжению и фрустрации, так как будет слишком сильно отличаться от складывающихся десятилетиями практик трудовых отношений в России. К тому же рискованно распространять данные выводы о типе производственной культуры на всю российскую действительность, так как в сфере малого и среднего бизнеса, а также в других отраслях экономики (сферах услуг, торговли, высоких технологий) часто можно встретить совершенно другие тенденции.

Четвертый раздел, посвященный проблемам социального партнерства, анализирует положительные и отрицательные стороны индивидуализации трудовых отношений для всех участников производственного процесса. Делается вывод о том, что недостатков у индивидуализации характера трудовых отношений значительно больше, чем преимуществ. Подчеркивается важность корпоративной солидарности, так как те предприятия, на которых высок уровень корпоративной солидарности, являются более успешными в экономическом и социальном отношениях. Менеджеры, уделяющие должное внимание формированию механизмов социального партнерства на своем предприятии, выигрывают в сравнении с теми, кто, ориентируясь на краткосрочные выгоды, игнорирует данные вопросы и, соответственно, теряет квалифицированных работников.

Дальнейший анализ посвящен тому, как новые принципы постфордизма, достаточно популярные сегодня на Западе, «ложатся» на российскую действительность. Критический анализ постфордизма подчеркивает латентные аспекты увеличения занятости по времени и содержанию, тенденцию расслоения интересов работников [С. 284], что определяет общие для Запада и России проблемы. Авторы делают вывод о ключевых факторах при определении эффективной модели трудовых отношений — ими становятся не культурные различия, а реальные интересы работников и менеджмента [С. 291]. Ясные и четкие правила регулирования трудовых отношений признаются важным элементом успешного менеджмента.

Безусловный интерес представляют рекомендации, разработанные для публичной политики, законодателей, собственников предприятий и высшего менеджмента. Подчеркивается, что «успешность и возможность формирования правил трудовых отношений, адекватных рыночной экономике, напрямую зависят от наличия в обществе благоприятной для этого атмосферы» [С. 305], поэтому публичную политику предлагается рассматривать как одну из своих важных задач. К законодателям авторы книги выходят с предложением организации публичного обсуждения практики применения нового ТК, а также с конкретными поправками к ряду статей. Собственникам предприятий и высшему менеджменту предлагаются рекомендации относительно эффективного совмещения формальных и неформальных правил трудовых отношений, при этом оговаривается, что тотальная формализация трудовых отношений является нецелесообразной и стоит устранять «те проявления неформальности, которые работают против эффективности производства» [С. 308]. Представляется, что выводы бы выиграли, если бы в них содержались рекомендации по защите прав и формированию своих представительных органов наемным работникам, и можно было бы увидеть перспективы выхода из уязвимой ситуации двойного давления для представителей линейного менеджмента.

Большое практическое и теоретическое значение проведенного исследования не вызывает сомнений, несмотря на спорные утверждения, которые, впрочем, только отражают комплексный характер рассматриваемой проблематики. Книга «Становление трудовых отношений в постсоветской России» читается на одном дыхании, увлекает глубокими интерпретациями и предоставляет множество данных, позволяющих читателю самому поразмыслить над сложившейся системой трудовых отношений в современной России. На наш взгляд, она будет чрезвычайно интересна не только исследователям, работающим в данной области, высшему менеджменту и законодателям, но и широкому кругу читателей, предпринимающих попытки осмыслить «новые времена».

Список литературы

- Алашеев С. Ю.* Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–19.
- Инновации в постсоветской промышленности* / Под ред. В. И. Кабапиной. Ч. 1. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкар. ун-та, 2000.
- Инновации в постсоветской промышленности* / Под ред. В. И. Кабапиной. М.: ИСИТО, 2001.
- Кабапина В., Кларк С.* Занятость и трудовые отношения в новом частном секторе // Социально-трудовые исследования. Вып. XII: Новые формы занятости. М.: Институт мировой экономики и международных отношений РАН, 1998.

Романов П. В. Власть, управление и контроль в организациях: антропологические исследования современного общества. Саратов: СГТУ, 2003.

Романов П. В. Социология менеджмента и организаций / Серия «Высшее образование». Ростов н/Д: Феникс, 2004.

Романов П. В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2000.

Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (Опыт монографических исследований 1989–1995 гг.) / Под ред. В. И. Кабиной. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 1997.

Шершнева Е. Л., Фельдхоф Ф. Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.

Ledeneva A. Russia's Economy of Favours: Blat, Networking and Informal Exchange. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

Екатерина Владимировна Чуева
канд. социол. наук, зам. директора Центра социальной политики
и гендерных исследований (ЦСПГИ), г. Саратов
электронная почта: Ekaterina.Chueva@socpolicy.ru
