

Социокультурные факторы формализации трудовых взаимоотношений

Постановка проблемы

Трудовые взаимоотношения могут рассматриваться как отношения по горизонтали (между коллегами по работе), так и по вертикали (между работниками и руководством).

В современных условиях наиболее актуальными стали взаимоотношения между работниками и руководством, что объясняется характером произошедших изменений в положении наемных работников. В силу развала государственных программ по социальной защите наемного труда, ухода с предприятий общественных организаций, низкой активности профсоюзов работник остался один на один с администрацией, хозяевами и менеджерами.

Трудовые взаимоотношения между наемными работниками и управляющими всегда строились в большей мере на договоренностях, компромиссах, в целом на неформальных связях, нежели на инструкциях, формальных положениях и юридических обязательствах. Поэтому экономическая теория справедливо рассматривает трудовые отношения как имплицитные, отношенческие контракты. Возможность осуществления целерациональных действий, достижения эквивалентности в экономическом обмене в условиях взаимозависимости и неполной контрактации может быть осуществлена только на основе доверия¹.

В большинстве социологических исследований постсоветских трудовых отношений на предприятии отмечается доминирование неформальных связей и норм над принципами формально-правовой организации труда². Делаются выводы о преобладании на рабочем месте неформализованных и персонализированных договоренностей по большинству производственных вопросов³, о семейном характе-

¹ См., например: *Милгром П., Робертс Дж.* Экономика, организация и менеджмент. М., 1999. Т. 1. С. 209; *Олейник А.Н.* Институциональная экономика. М., 2000. С. 100.

² *Шершинева Е.М., Фельдхоф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999. С. 75-77

³ Предприятие и рынок: Динамика управления и трудовых отношений в переходный период (Опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под ред. В.И. Кабалиной. М., 1997. С. 114-140.

ре отношений, сложившихся между рабочими¹, отмечается, что личные отношения пронизывают все функциональные связи и отношения на производстве². Социологические исследования дополняют экономическую теорию в понимании роли неформальных взаимоотношений на производстве, но в отличие от последней не связывают их существование с обязательной ориентацией на повышение эффективности труда. Неформальные взаимоотношения на предприятии зачастую имеют самодостаточный характер. Они могут как способствовать достижению конечных целей организации, так и противодействовать таковой. Актуальность проблемы неформальных взаимоотношений возрастает тогда, когда это противодействие становится явным, затрудняющим не только повышение эффективности труда, но и способствующим в конечном счете разрушению организации. Именно негативная в стратегическом плане роль доминирующих на производстве неформальных взаимоотношений требует их пристального изучения.

Неформальные взаимоотношения были в немалой степени развиты и на советских предприятиях, однако при всех их многочисленных проявлениях — "блате", явном патернализме во взаимоотношениях "руководство—подчинение" и др. — они имели вспомогательный характер, "работали" на достижение конечной цели всей организации. Поэтому такие взаимоотношения более правильно называть внеформальными, т.е. возникающими наряду с формальными, а не вместо их.

Напряжения постсоветского характера резко снизили роль принципа формализованности в функционировании предприятий. Среди основных факторов, способствовавших его снижению, обычно называют последствия приватизации предприятий, в результате которой произошла утрата регулирующей роли государства, ослабла возможность предприятий самостоятельно противостоять давлению (зачастую незаконному) извне; резко снизилась возможность удовлетворять жизненные интересы рядовых работников (низкие зарплаты, развал социальной инфраструктуры), под влиянием возросшей дифференцированности в экономической успешности предприятий укрепились противоречия между социально-профессиональным положением работников и их ожиданиями. В этих условиях резко возросла роль неформальных связей и отношений между предприятиями (бартер), молчаливых (вынужденных) союзов и договоренностей со всевозможными защитниками прав собственности ("крышами"), "успешных" практик ухода от налогов (выплата зарплаты в конвертах и др.). Зарплата работника перестала зависеть от его квалификации, трудового вклада, а стала либо видом

¹ Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения: Кейс-стади практик управления в современной России. Саратов, 2000 С. 76-84.

² Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессах производства: "Взгляд изнутри" // Социс. 1995. № 2 С. 12-18

пособия по безработице, либо следствием успешности предприятия на рынке сбыта, а зачастую определялась характером взаимоотношений с непосредственным руководством.

Иначе и не могло быть, потому как в таких условиях принципы неформальности способствовали выживанию предприятия и его отдельных членов. В тактическом плане это был единственный выход как избежать разрушения предприятий, сложившихся в советское время, так и "встать на ноги" новым постсоветским большим и малым фирмам.

В современных условиях доминирующая роль неформальных взаимоотношений становится помехой для развития предприятий.

Задачи и методика исследования

Поиск факторов, способствующих большей ориентированности руководителей и их подчиненных на налаживание формально-деловых связей и отношений, требует учета и анализа не только административно-правовых, экономических, технологических, психологических и других характеристик организации труда, но и социокультурных факторов: принятых в данной среде норм поведения и взаимоотношений¹.

Важным моментом в решении поставленной задачи является выбор и обоснование метода исследования. Дело в том, что большинство

данных, свидетельствующих о доминировании неформальности в трудовых взаимоотношениях в 90-е годы, были получены на основе так называемых "мягких" исследовательских стратегий (кейс-стади, производственной этнографии), которые не лишены ряда недостатков. Так, их использование не позволяет, скажем, провести корректный сравнительный анализ имеющихся неформальных связей и отношений с противоположной тенденцией — ориентацией работников и руководителей на формализованные (деловые и партнерские) отношения. А ведь данные, получаемые преимущественно с помощью количественных методов, фиксируют, что, несмотря на доминирование патернализма, партнерские ориентации также активно формируются в рабочей среде, а по некоторым позициям даже несколько преобладают².

Предполагается, что в новых условиях труда возможен как рост ориентации на укрепление роли контрактных, обезличенных форм взаимоотношений, так и ориентация на неформальные, доверительные, пусть и патерналистски оформленные отношения с подчиненными и руководством. Исходя из этого были сформулированы и конкретные задачи исследования.

¹ Пригожин А.И. Современная социология организаций. М, 1995. С. 92.

² Темницкий А.Л. Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей // Экономические субъекты постсоветской России (Институциональный анализ) / Под ред. Р.М.Нуреева. М., 2001. С. 382.

Как соотносятся формальные и неформальные принципы в трудовых взаимоотношениях? Какую роль отводят данным принципам построения отношений "руководство—подчинение" сами работники и их руководители? Что оказывает влияние на различия в выборе и функционировании норм трудовых взаимоотношений? При каких условиях возможен переход от неформальных к формализованным принципам трудовых взаимоотношений на промышленных предприятиях? Эти и другие вопросы были положены в основу вторичного анализа данных социологических исследований предприятий Москвы, проведенных в 1999-2000 гг. в рамках выполнения работы по академической программе Института социологии РАН.

Всего были опрошены 607 рабочих трех промышленных предприятий и 235 руководителей 15 коммерческих предприятий Москвы. Для вторичного анализа из анкет отбирались идентичные вопросы. "Какие нормы отношений с подчиненными (руководством) Вам ближе?" — 1) чисто деловые, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей; 2) дружеские, доверительные на работе; 3) дружеские, личностные отношения и вне предприятия.

Факторы, обуславливающие различия в выборе норм отношений "руководство—подчинение"

Тип предприятия. Отобранные предприятия различаются не только по форме собственности, но и по уровню экономической успешности, типу трудовой культуры.

Новое частное предприятие являет собой пример классической капиталистической модели организации труда (преобладание индивидуального краткосрочного контракта в политике найма работников, жесткие тейлористские принципы контроля за работой, отсутствие социальной инфраструктуры, профсоюза и т.п.).

Акционерное предприятие сохранило традиции советской организации и культуры труда (бессрочный найм, регулярные собрания трудового коллектива, развитая социальная инфраструктура, сильные позиции профсоюза). Оба предприятия — и частное, и акционерное относятся к экономически успешным, являются широко известными в своих отраслях (частное — в сфере легкой, а акционерное — в пищевой промышленности).

Совершенно противоположным по всем указанным признакам является отобранное государственное предприятие. Данное предприятие, относящееся к системе ВПК, все еще находится в крайне тяжелом экономическом положении. Связано это с низким уровнем заработной платы рабочих (на момент опроса в июле 1999 г. средний размер зарплаты рабочих был почти в 3 раза меньше, чем на частном к акционерном предприятиях). Абсолютное большинство опрошенных на этом предприятии — рабочие высокой квалификации, как правило, мужчины пожилого возраста (старше 45 лет). Пред-

приятие ВПК можно рассматривать как контрольную точку, поскольку на нем сохранился традиционный для советского времени тип работника, бывший ранее элитным, а сейчас он предстает как подлинная жертва экономических реформ.

Тип предприятия по форме собственности оказывает значимое влияние на выбор норм отношений с руководством. На акционерном и государственном предприятиях явно преобладает ориентация на чисто деловые, не выходящие за рамки выполнения профессиональных обязанностей, а на частном — на доверительные отношения (табл. 1).

Полученное распределение ответов может рассматриваться в некоторой степени как парадоксальное, поскольку известно, что традиции коллективизма, сохраненные на акционерном и государственном предприятиях, предполагают больший уровень доверительности, чем нормы индивидуализма в труде, установленные на новом частном предприятии.

Предварительное объяснение данного противоречия может быть построено на предположении, что избыточность неформальности или, напротив, формализма и контроля в отношениях "руководство—подчинение" порождает рост противоположной ориентации. Патерналистски зависимым рабочим хочется большей самостоятельности и профессиональной деловитости, а рабочим с индивидуалистической организацией труда и тейлористскими принципами контроля — большей доверительности в контактах с руководством.

Вместе с тем выяснилось, что в значительной мере выбор норм отношений с руководством корректируется *техничко-функциональными характеристиками* рабочего места. Среди тех рабочих, работа которых технологически не зависит от других (работают автономно), лишь четверть хотела бы иметь доверительные отношения с руководством. Если на акционерном и государственных предприятиях доля рабочих с технологически независимыми (т.е. автономными) от других рабочими местами составляла соответственно 25 и 45%, то на частном — 20%, т.е. работают не автономно на частном предприятии 80%. Таким образом, технологическая зависимость от других в организации труда (на частном предприятии — это преимущественно швеи, передающие изделия с одного рабочего места на другое) способствует росту ориентации на доверительность в отношениях с руководством, даже если при этом результаты труда контролируются индивидуально.

Социально-демографические характеристики. К числу наиболее значимых социально-демографических характеристик, определяющих различия в выборе норм отношений "руководство—подчинение", относится *возраст*. Характерно, что и у руководителей, и у рабочих старше 40 лет отмечается одна и та же тенденция:

Таблица 1

**Ориентация рабочих на нормы отношений с руководством
в зависимости от типа предприятия по форме
собственности**

(в % от общей численности опрошенных)

Нормы отношений	Тип предприятия		
	частное (N-239 человек)	акционерное (N-245 человек)	государственное (N-123 человека)
Неформальные* (доверительные)	62	37	31
Формализованные (чисто деловые)	38	63	69

* Поскольку доля респондентов, указавших на предпочтительность дружеских отношений не только по работе, но и вне ее, оказалась крайне незначительной, была создана общая переменная на основе суммы ответов: доверительные отношения на работе и вне ее

доминирование ориентации на деловые, профессиональные отношения (табл. 2).

К числу других факторов, существенно дифференцирующих ответы руководителей и рабочих по поводу приемлемых норм отношений, относятся *стаж работы на занимаемой должности*, а также число *подчиненных* у руководителей. С увеличением стажа работы растет и ориентация на более деловые формализованные отношения "руководство—подчинение". Так, если средний стаж работы на предприятии у руководителей, ориентированных на доверительные отношения с подчиненными, составил 4 года, то у ориентированных на чисто деловые отношения — 8 лет, у рабочих — соответственно 9 и 13 лет. Также выявлено, что чем меньше работников имеет в подчинении руководитель, тем выше его ориентированность на неформальные взаимоотношения с ними. Так, среднее число подчиненных у руководителей, ориентированных на доверительные отношения, — 27 человек, а у ориентированных на чисто деловые отношения — 46 человек.

Ориентация на нормы взаимоотношений в зависимости от *уровня образования* рабочих в определенной мере подтверждает известные истины. Для человека, который знает все, нет необходимости в доверительных отношениях, точно так же, как и для того, кто не знает ничего. Было выявлено, что наименьший уровень ориентации на доверительные отношения с руководством характерен для рабочих, не имеющих основного общего образования (34%), далее по мере повышения уровня образования он плавно растет, достигая наибольшей величины у имеющих среднее профессиональное образование (59%), затем снижается до 46% у рабочих с высшим образованием.

Таким образом, фактор "образование" существенно дополняет понимание доверительных отношений как важного элемента формирования трудовой культуры. Рабочим с низким уровнем образования, имеющим автономное рабочее место с четко обозначенным объемом работы, которую они должны выполнить, нравится рабо-

**Ориентация на нормы отношений "руководство—подчинение"
в зависимости от возраста**
(в % от общей численности опрошенных в каждой группе)

Нормы отношений	Руководители (N-235 человек)		Рабочие (N-607 человек)	
	до 40 лет	старше 40 лет	до 40 лет	старше 40 лет
Неформальные (доверительные)	54	30	52	37
Формализованные (чисто деловые)	46	70	48	63

тать в условиях низкого уровня доверия. Точно так же рабочие с высоким уровнем образования, имеющие четко определяемые профессиональные обязанности, не нуждаются в доверительных неформальных отношениях, для них важнее атрибуты деперсонифицированного доверия: профессиональные стандарты, оговоренные контрактом права и обязанности. Однако и первые и вторые составляют абсолютное меньшинство на предприятиях (в данном случае, соответственно 10 и 7%). Для большинства рабочих неформальные взаимоотношения с руководством играют скорее не технико-функциональную роль, связанную с образованием и автономностью рабочего места, а рассматриваются в современных условиях неопределенности занятости как важный элемент трудового поведения, как средство социальной адаптации.

Данный вывод дополняют выявленные связи о снижении привязаний к размеру заработной платы у рабочих, ориентированных на неформальные взаимоотношения, об их большей зависимости как от непосредственных руководителей, так и от коллег по работе. Так, доля рабочих всех трех предприятий, не нуждающихся в помощи в трудных житейских ситуациях со стороны руководителей, составила 7%, в противоположной группе (ориентированные на чисто деловые взаимоотношения с руководством) — 18, со стороны коллег по работе — соответственно 7 и 15%.

Таким образом, утверждения о полном подавлении в постсоветское время формальных принципов трудовых взаимоотношений неформальными нуждаются в существенной корректировке. Выявлено, что примерно половина как рабочих, так и руководителей ориентируется на формальные (чисто деловые) взаимоотношения. Этому способствуют не только некоторые социально-демографические факторы (более старший возраст и более высокий уровень образования, большой стаж работы на предприятии) и технико-функциональные характеристики рабочего места (большая технологическая независимость от других), но и социокультурные (постепенное освобождение от норм зависимости как от руководителей, так и от коллег по работе по мере завершения процесса адаптации к новым условиям жизни).