

## БЕЗРАБОТИЦА И ОТНОШЕНИЯ НАЕМНОГО ТРУДА

*Анализируется влияние фактора интернализации отношений наемного труда на ситуацию с занятостью в условиях экономического кризиса. На основе ролевого подхода рассматривается вопрос о трансформации отношений наемного труда. Утверждается, что ролевое поведение основных участников социально-экономических отношений находится на этапе формирования, что значительно обостряет ситуацию с занятостью.*

**Ключевые слова:** социальные роли, работодатель, наемный работник, безработица, экономический кризис.

A. Shopenko

## UNEMPLOYMENT AND RELATIONS OF HIRED LABOUR

*The impact of the factor of internalization of hired labour relations on the employment situation in the conditions of economic crisis is regarded. On the basis of role approach the paper regards the transformation of hired labour relations. It is argued that the role behaviour of the main participants of social and economic relations is at the stage of formation which considerably aggravates employment situation.*

**Keywords:** social roles, employer, hired employee, unemployment, economic crisis.

Современное общество в вопросе о безработице с социально-экономических позиций может рассматриваться как переходное от экономики с полной занятостью, со стопроцентной гарантией государства обеспечить работой всех трудоспособных граждан, правовым принуждением к труду — «Закон о тунеядстве», — к экономике, в которой обеспечение работой не гаранти-

руется социальными обязательствами государства, а наличие рабочих мест в стране зависит, во-первых, от предпринимательской активности работодателей, определяемой кроме личной инициативы и макроэкономическими факторами, и, во-вторых, от личных предпочтений и требований к работе наемных работников. Одним из факторов, оказывающих сильное влияние

на реальное положение дел, на наш взгляд, является процесс институционализации отношений наемного труда.

После того как государство прекратило быть единственным нанимателем рабочей силы и таким стал работодатель — физическое лицо, нанимающее работника для решения собственных задач, — отношения наемного труда потеряли обезличенность и персонифицировались. Следующим шагом государство ушло из сферы регулирования социально-трудовых отношений, оставив за собой минимум контролирующих функций. Затем, упразднив Министерство труда, отказалось от разработки каких-либо методов и рекомендаций в области оплаты труда и оценки квалификации. И наконец, изменив Трудовой кодекс, сделало не организацию, а работодателя субъектом отношений наемного труда.

Таким образом, вся сфера отношений между современным работодателем и наемным работником стала областью персонифицированных отношений на конкретных предприятиях, что и делает весь процесс социально-экономическим. При таком типе отношений безработица рассматривается как нормальное явление.

В России неизбежное возникновение и развитие безработицы весьма длительное время воспринималось значительными контингентами населения России как недопустимое явление. Подтверждением этому выступают данные социологических опро-

сов населения, согласно которым вплоть до 2008 г. больше половины респондентов считали безработицу недопустимым явлением для нашей страны.

Более подробный анализ показывает, что суждения о недопустимости в России безработицы наиболее характерны для россиян старше 55 лет, неработающих пенсионеров как по возрасту, так и по инвалидности, чаще для женщин, нежели для мужчин, для россиян с образованием ниже среднего, с душевыми доходами менее 8 тысяч рублей в месяц, для жителей сельских поселений и городов с населением до 100 тысяч человек.

Мнение о том, что безработица вполне допустима, больше других свойственно безработным, руководителям и управленческим работникам и в целом мужчинам, россиянам в возрасте 25–40 лет, с высшим образованием, с душевыми доходами более 14 тысяч рублей в месяц и проживающим в Москве.

Анализируя изменение отношения россиян к безработице за последние восемь лет, можно сделать предположение, что постепенно это неприятное явление, сопутствующее рыночной экономике, становится для россиян более допустимым явлением. Такое изменение настроений объясняется как развитием объективной ситуации на рынке труда за последние годы, так и — особенно — резким ее изменением, начиная с последних месяцев 2008 года.

Таблица 1

**Отношение к проблеме безработицы по данным репрезентативных опросов**  
(по данным Левада-центра) [5]

Варианты ответа	2002	2006	2007	2008
Безработица в нашей стране недопустима	53	56	58	47
Безработица в нашей стране — это вполне допустимое явление	24	24	22	30
Безработица в небольших размерах даже полезна	13	13	9	11
Безработица необходима для эффективного ведения хозяйства	4	2	3	3
Затрудняюсь ответить	6	5	8	9

---

Кроме чисто экономических факторов на реальное состояние безработицы в стране влияет и сложившаяся к настоящему времени структура ролевых отношений на современных предприятиях. Рассмотрение ее с позиций ролевой теории может позволить более адекватно оценивать складывающуюся в условиях кризиса ситуацию.

Ролевая теория, разработанная в трудах Т. Парсонса, Н. Смелзера, В. А. Ядова и других ученых, занимавшихся разработкой проблем социально-экономического поведения, позволяет заложить в качестве отправной точки генетический принцип объяснения, который «...заключается в том, чтобы сконцентрировать внимание на существующих в каждой экономической системе ограничениях как факторах, предопределяющих ее будущую эволюцию, вне зависимости от того, насколько желательными или нежелательными кажутся эти тенденции» [4]. С этих позиций очевидно, что ролевая структура предприятий — «строителей коммунизма» была предельно простой: и «товарищ директор», и «товарищ слесарь» по отношению к государству (единственному нанимателю рабочей силы) находились в горизонтальных статусно-ролевых отношениях.

В таких отношениях «... представители равных и неравных социально-статусных позиций следуют взаимным обязательствам, удовлетворяя взаимные ожидания» [2]. К примеру, и директор и слесарь советского предприятия были связаны взаимными обязательствами перед государством. В этом случае члены организации чувствуют себя обязанными осуществлять взаимную поддержку и взаимопомощь по отношению ко всем членам организации, к которой они принадлежат.

Этот тип ролевых отношений может быть противопоставлен рационально-формализованному, при котором ролевые отношения строятся на функциональных ожиданиях и обязанностях. В таких орга-

низациях люди воспринимают друг друга не как личности и представители социально-статусных позиций, а как должностные лица с диапазоном функциональных обязанностей, вытекающих из исполняемой роли. В этом случае роль и личность не соотносятся друг с другом.

Рациональная установка по отношению к социальным отношениям включает понимание инструментального характера ролей, которая находит свое выражение в жесткой регламентации ролевых отношений на капиталистических предприятиях. Такое разделение ролевого и личностного поведения является результатом длительного этапа развития культуры ролевых отношений.

Не вдаваясь в дискуссию, отметим неоспоримый факт: ролей нанимателя рабочей силы — персонифицированного работодателя, которого наемный работник мог увидеть «живьем», нанятого им для управления собственным предприятием управляющего-менеджера и наемного работника в советской экономике не было.

Никто из сегодняшних работодателей, капиталистов, владельцев не родился и не воспитывался в семье, владевшей наемной рабочей силой. Практически все бывшие комсомольцы и коммунисты, ставшие теперь работодателями, росли и воспитывались в советских семьях и школах, в системе, ориентированной на бескорыстный труд, на благо общества, а отнюдь не на получение прибыли владельцем средств производства.

Как известно из теории и практики революционных изменений структуры общества, справедливых способов перераспределения собственности не существует, но речь может идти не только об этом. С социальных позиций в ситуации экономического кризиса главный вопрос заключается в том, как поведут себя люди, оказавшиеся владельцами градообразующих предприятий, насчитывающих десятки тысяч наемных работников, от занятости которых за-

---

висит жизнь их семей. Насколько морально и профессионально они готовы нести ответственность за доставшийся им в результате спекуляций 90-х годов «человеческий капитал»? С позиций ролевой теории ответ на эти вопросы зависит от понимания ими данной роли, от ее принятия и исполнения, т. е. ролевое поведение новых владельцев, работодателей, хозяев и капиталистов соответственно целиком зависит от практически отсутствующей культуры ролевых отношений в современном бизнесе.

Право владельца бизнеса выбирать, куда вкладывать средства: в развитие производства, в личное потребление, в сокращение или в увеличение численности нанятого персонала, или в меценатство, не подвергается сомнению в игре по правилам экономики.

Эта сторона «священного права частной собственности» оказывает влияние на такие элементы бизнес-культуры, как:

- предпочтение между выплатой дивидендов акционерам или вложением средств в развитие предприятия, в расширение производства;

- отношение к наемным работникам как «человеческим ресурсам», от сохранения которых в условиях кризиса зависит дальнейшее существование предприятия, либо как к «человеческому капиталу», который можно купить, использовать до полной амортизации и избавиться, воспользовавшись любым удобным случаем — таким, к примеру, как кризис.

Владелец собственности как работодатель выполняет целый ряд необходимых функций в рыночной социально-экономической среде:

- роль инноватора, вводящего элементы нового в существующую экономическую систему, в привычные технологические процессы и в организацию бизнеса, налаживание новых коммуникационных связей и проч. (Й. Шумпетер) [3];

- функцию несения риска — по своему психологическому складу люди бизнеса

должны быть готовы брать на себя риск неблагоприятных последствий, всю тяжесть решений, связанных с преодолением возможных колебаний рынка и инвестиций в бизнес;

- функцию работодателя, пожалуй, единственную социальную функцию данной роли, проявляющуюся в обеспечении работой и средствами к существованию наемных работников.

В своих работах, давно уже ставших классикой в социологии, М. Вебер показывает, что западная предпринимательская культура имеет религиозный фундамент и опирается на протестантизм [1]. М. Вебер связывает понимание роли владельца, работодателя, собственника с протестантской трудовой этикой, рассматривающей бизнес, наряду с молитвой, как способ служения Богу.

В отечественной культуре подобного отношения никогда не существовало. Скорее — наоборот: православие осуждало чрезмерную увлеченность каким-либо делом, рассматривая это как способ отвлечения от центральной жизненной цели — о заботе о спасении души. Можно утверждать, что в России так и не сложилось устойчивое понимание смысла и содержания данной роли, ее отношения к другим ролевым позициям. Отсюда — неосмысленность для нас словосочетания «социальная ответственность бизнеса».

Можно констатировать: принятие данной роли в среде современного бизнеса не имеет никаких истоков в отечественной культуре. Исполнение данной роли в постсоветском обществе осложняется семидесятилетней отечественной историей «классовой борьбы», непроработанностью законодательных оснований ее реализации, двойственной политикой государства, стремящегося удержать экономическую власть с помощью административных и правовых методов вмешательства в социально-экономические процессы или выступить в каче-

---

стве конкурента в борьбе за перераспределение собственности, что, собственно говоря, ведет к появлению очень странной с позиций европейской экономической культуры, но очень понятной нам роли «государственный чиновник-предприниматель».

Одновременно с ролью собственника, владельца и работодателя в организациях появилась и роль менеджера, или управляющего. При внешнем сходстве данной ролевой позиции с аналогичной ролью директора советского предприятия имеется одно весьма существенное отличие: советский директор как наниматель рабочей силы был обезличен и представлял интересы государства.

Современный российский менеджер, во-первых, представляет интересы собственника и соответственно ставит основной целью получение прибыли; во-вторых, он закончил, как правило, программу МБА, хорошо знает курс рыночной экономики из американских учебников *economics*; в-третьих, склонен к рискованным экспериментам за счет владельца, но абсолютно не готов нести ответственность за результаты своей деятельности; в-четвертых, плохо понимает реальности отечественного бизнеса, так как не обладает, как правило, достаточным опытом работы в российском бизнесе.

Сказанное и определяет те ролевые ожидания, с которыми современные работодатели и менеджеры вступают в деловые отношения.

Естественно, что центральным пунктом, вокруг которого эти отношения в дальнейшем разворачиваются, становится проблема доверия. Современный менеджер не в состоянии хоть в какой-то степени компенсировать тот ущерб, который может принести его деятельность предприятию, а владелец в перспективе неизбежно теряет возможность полного контроля за бизнесом. Новизна возникающих ролевых отношений определяется как новизной самих ролей, так и отсутствием культуры корпо-

ративных отношений, под которыми в отечественной социально-экономической литературе понимаются чаще всего отношения организационные.

Реальные корпоративные отношения — это, прежде всего, отношения трех основных ролевых партнеров на современных предприятиях — владельцев, менеджеров и наемных работников.

Ролевая позиция этой последней, самой многочисленной группы работников также претерпела значительные изменения.

Если в протестантской этике труд носил сакральный смысл, сама работа рассматривалась как благо и имела духовное содержание, а в советской версии марксизма труд был идеологизирован и рассматривался как служение обществу и государству (на чем строилась вся система трудового воспитания, апробированная на четырех поколениях советских людей), то в плюралистическом обществе вопрос о ценности труда и смысле трудовой деятельности становится личной проблемой каждого наемного работника.

Следует также иметь в виду, что в настоящее время наемные работники, составляющие практически все трудоспособное население страны, не представляют собой единой социальной группы ни по своему материальному положению, ни по той социальной роли, которую они играют в обществе, ни по степени влияния на социально-экономическую ситуацию в стране просто потому, что до сих пор они не пришли к идее самоорганизации и только пытаются создать реальные профессиональные объединения, взамен доставшихся им в наследство советских профсоюзов.

Неопределенность в отношении ролевых обязательств основных социальных партнеров в современном бизнесе до сих пор не вызывала особых проблем в силу того, что численность безработных в России за последние годы не поднималась выше 4 млн чел., при этом только примерно одна треть

из них была зарегистрирована в государственной службе занятости.

Такая сравнительно устойчивая картина безработицы в Российской Федерации была существенно нарушена кризисными явлениями в российской экономике, начавшимися в последние месяцы 2008 года. Так, общая численность безработных возросла с 4,5 млн человек (в августе 2008 года) до 6,1 млн человек (в январе 2009 года). Уровень общей безработицы (по методологии МОТ) в целом по Российской Федерации на начало февраля 2009 года составил 8,1% (в августе 2008 года — 5,8%).

Наиболее значительный прирост численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости за период с 1 октября 2008 года по 25 февраля 2009 года, произошел в Челябинской (на 188,1%), Нижегородской (на 178,6%), Вологодской (на 175,7%), Тверской (на 166,2%), Свердловской (на 142,8%) и Владимирской (на 137,4%) областях. То есть в местах с достаточно большим промышленным потенциалом, сосредоточенным главным образом в градообразующих предприятиях. К примеру, сокращение производства и массовые увольнения на заводах объединения «Северсталь» (г. Череповец) ставят под угрозу существование города и вдвое повышают показатели безработицы в Вологодской области.

В вопросах населения по проблеме безработицы весьма важным направлением яв-

ляется не только анализ собственной жизненной ситуации безработного, но также и взгляды населения на проблему в целом. Так, согласно репрезентативному опросу Левада-центра, первое место среди приоритетов деятельности правительства РФ, как считают граждане, должна занимать борьба с безработицей (см. табл. 2). Крайне важно подчеркнуть, что впервые за последние двадцать лет при проведении подобных исследований проблема безработицы оказалась у россиян на первом месте.

Государственное вмешательство в данный процесс действительно является необходимым, так как создание с помощью государственных декретов 90-х годов новых статусных позиций и новых ролевых отношений означало только начало длительного этапа усвоения и принятия новых ролей — тем более, что новые роли и новые социально-экономические отношения не являются естественным продуктом развития культуры общества. Поэтому вполне естественным выглядят массовые (и достаточно часто необоснованные) увольнения персонала владельцами и менеджерами, вообще не понимающими проблем социальной ответственности бизнеса. И, с другой стороны, не менее понятна пассивная позиция наемных работников, не объединенных в реальные союзы и вынужденных апеллировать к государству и средствам массовой информации.

Таблица 2

**Ответы населения на вопрос о наиболее приоритетных задачах  
правительства страны (март 2009 г.) [6]**

Приоритетная национальная задача	Процент от общего числа опрошенных
1. Борьба с безработицей	49
2. Снижение цен	44
3. Государственный контроль над ценами	44
4. Индексация зарплат, пенсий, вкладов в соответствии с ростом цен	34
5. Финансовая поддержка сельского хозяйства	28

---

Таким образом, с началом социально-экономических преобразований в России появился новый, практически не известный ранее вид социальных рисков — риск безработицы. Качественно новая ситуация достаточно длительное время стояла на периферии общественного сознания по принципу «этого не должно быть». Понадобилось практически 20 лет и возникновение тяжелого экономического кризиса для того, чтобы произошел качественный перелом и ситуация стала рассматриваться населением как реально существующая и серьезная, угрожающая его благополучию. Весьма высокий показатель уровня безработицы в начале 2009 года, возросший с 5,8% (август 2008 г.) до 8,1% (февраль 2009 г.) делает поиск работы крайне затруднительным, в связи с чем наблюдается быстрый рост

численности официально зарегистрированных безработных.

С позиций управления социально-экономическими процессами в социально ориентированном государстве необходимо, на наш взгляд, пересмотреть основные принципы регулирования отношений наемного труда, в частности, практически не работающую структуру так называемого трипартизма. Во-вторых, государство должно поддерживать и развивать принципы самоорганизации любых социальных групп — будь то работодатели или работники наемного труда. Только пройдя через самоорганизацию, основные социально-экономические группы могут осознать свою новую ролевую позицию и разработать правила ролевого взаимодействия, сводящие к минимуму роль государства.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.
2. *Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. СПб., 1999.
3. *Шумпетер Й. А.* Теория экономического развития. М., 1982.
4. *Andreff W.* La crise des economies socialistes. Grenoble. P. U. G., 1993.
5. <http://www.levada.ru/press/2008121104.html>
6. <http://www.levada.ru/press/2009032605.html>.

#### REFERENCES

1. *Veber M.* Protestantskaja etika i duh kapitalizma // Izbrannye proizvedenija. M.: Progress, 1990.
2. *Shershneva E. L., Fel'dhoff Ju.* Kul'tura truda v processe social'no- jekonomicheskikh preobrazovanij. SPb., 1999.
3. *Shumpeter J. A.* Teorija ekonomicheskogo razvitija. M., 1982.
4. *Andreff W.* La crise des economies socialistes. Grenoble. P. U. G., 1993.
5. <http://www.levada.ru/press/2008121104.html>
6. <http://www.levada.ru/press/2009032605.html>.