

ОТНОШЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА И КОНФЛИКТА В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ

Автор: Е. В. ВИНОГРАДОВА, И. М. КОЗИНА

ВИНОГРАДОВА Елена Витальевна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института управления социальными процессами Национального исследовательского университета - Высшей школы экономики (E-mail: elvinogradova@gmail.com,). КОЗИНА Ирина Марковна - кандидат социологических наук, заведующая кафедрой того же университета (E-mail: ikozina@hse.ru).

Аннотация. На материалах монографического исследования промышленных предприятий 2009 - 2010 гг. рассматриваются социальные настроения и установки работников относительно соотношения интересов работников и менеджмента (собственников) предприятия, отношение к институтам представительства и инструментам защиты прав, а также видение различными группами работников конфликта, его допустимых форм и приемлемых способах разрешения.

Ключевые слова: сотрудничество * конфликт * работники установки * предприятие

Социальные настроения и установки основных участников социально-трудовых отношений - важнейший элемент "несущей конструкции" всей системы последних. Роль устойчивых представлений, или "идеологии" основных акторов - работников, менеджмента и государства, - была определена Дж. Данлопом, автором теории систем индустриальных (социально-трудовых) отношений*. Согласно Данлопу, "идеология" как набор установок, убеждений, разделяемых акторами, скрепляет такие отношения, связывая воедино их составные части, определяет их социально-экономическую природу, роль институтов, регулирующих взаимодействия работников и применяемые управленческие подходы, "философию" управления.

Центральным вопросом, определяющим "идеологическую" ориентацию работников, считается вопрос о том, является ли организация (предприятие) единой командой людей, объединенных общей целью, или "обществом в миниатюре", с присущими ему неоднородностью и противоречивостью интересов и целей - допускающих или не допускающих гармонизацию. В зависимости от позиций работников по этому фундаментальному вопросу формируются и их отношение к трудовому конфликту, и реальное содержание их сотрудничества (партнерства) с менеджментом.

Статья базируется на материалах проекта "Социальное партнерство и конфликт", выполненного в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, 2010 г. (рук. И. Козина). Проект является частью лонгитюдного исследования социально-трудовых отношений Института управления социальными процессами НИУ ВШЭ на ряде промышленных предприятий России.

* Dunlop J. Industrial Relations Systems. New York: Holt, 1958.

В работах представителей так называемой оксфордской школы, которая сыграла большую роль в развитии теории индустриальных отношений¹, и, в частности, в работах А. Фокса, выделяются и анализируются три базовые идеологические "рамки" ("frames of reference"), определяющие принципиально различные типы представлений о содержании социально-трудовых отношений в индустриальном обществе: унитаристский, плюралистический и радикальный². Эта типология, как и ряд других положений указанной теории, сохраняет свою актуальность и в настоящее время, являясь отправной точкой исследований в этой сфере.

Унитаристский взгляд на социально-трудовые отношения исходит из представления об организации (предприятии) как о едином организме, идеальный образ которого ассоциируется с семьей. Наличие общих целей, объединяющих всех работников, предопределяет их лояльность организации и гармоничный характер отношений работников и менеджмента. Институты представительства работников в этих условиях не востребованы или (чаще), номинально существуя как таковые, встроены в механизмы управления персоналом, а их роль сведена к выполнению технических функций. Конфликт рассматривается как патологическое состояние, связанное с "провокациями" извне, либо с межличностными трениями и несовершенствами коммуникаций внутри организации.

Плюралистическое видение социально-трудовых отношений состоит в признании наличия в рамках организации групп, интересы которых различны (или противоположны), однако подлежат согласованию и гармонизации. Конфликт рассматривается как данность (т.е. как один из вариантов нормы). Регулирование конфликта через институт коллективных переговоров - часть рабочего процесса, при этом конфликт не рассматривается однозначно негативно: при определенных условиях он может послужить источником позитивных изменений, повышающих эффективность работы. Институты представительства работников являются неотъемлемой частью социально-трудовых отношений, а не инструментом управленческих технологий.

Радикальный взгляд исходит из принципиального антагонизма интересов труда и капитала, что предопределяет абсолютную неизбежность и неразрешимость конфликтов в рамках существующих социальных отношений. Разумеется, на практике такого рода установки редко существуют и реализуются в чистом виде³. В то же время очевидно, что плюралистический подход служит основой для развития социального партнерства и коллективных переговоров, а с унитаристской идеологией связываются существовавшие на различных исторических этапах традиционалистская управленческая культура (отрицательное отношение менеджмента к профсоюзам, отсутствие внимания к нуждам работников), а также различные варианты патерналистских отношений, включая их советскую версию. Сюда относятся и некоторые новейшие формы социального партнерства, которые включают декларативный или реальный учет руководством запросов работников, при этом отводят институтам их представительства (в частности, профсоюзам) сугубо техническую роль и относят конфликт к разряду аномалии.

В течение ряда лет как российские, так и зарубежные социологи сходились во мнении о том, что в среде российских работников наиболее распространены настроения и установки клиентелы, характерные для патерналистского типа социально-трудовых отношений. Этот тип исключает как реальное сотрудничество, так и открытый конфликт. Как первое, так и второе как минимум предполагают артикуляцию интересов различных групп, выявление их противоречивости, обозначение зон совпадения или непротиворечивости интересов, что исключается унитаристским подходом, который исходит из единства целей и интересов и "фокуса лояльности".

Преобладание патерналистских ориентаций справедливо рассматривалось как одна из причин слабости рабочего движения, практического отсутствия институтов реального представительства работников, а также формально-бюрократического характера институтов партнерства и на национальном уровне, и на уровне предприятий. Отсутствие или дефицит эффективных институтов представительства и защиты ин-

тересов - как через сотрудничество, так и через конфликт - связывают и с другими особенностями российского социума, прежде всего с низким уровнем доверия между членами общества, а также дефицитом доверия к каким-либо социальным институтам. Процессы индивидуализации, атомизация общества проявляются в многообразных социальных практиках, что неоднократно отмечалось исследователями.

В то же время очевидно, что формирование рыночных отношений, небольшие, но уже заметные подвижки в развитии гражданского общества и, наконец, смена поколений могли оказать влияние на ориентации работников. Важной частью изменений, вызываемых этими процессами, могло стать движение к осмыслению и артикуляции интересов отдельных групп работников, их соотнесение с интересами других групп и менеджмента, формирование запроса на представительство и защиту интересов и прав (и их адекватную институционализацию). На наличие подобных тенденций указывают и некоторые изменения в характере требований, выдвигавшихся в ходе немногочисленных, но довольно ярких протестных акций работников, происходивших с середины 2000-х гг. В отличие от протестов 1990-х гг. и начала следующего десятилетия, которые чаще всего были спонтанными реакциями на крайние формы деприваций и адресовались не работодателям, а властям, в движении второй половины 2000-х отчетливо просматривались требования достойного труда и его адекватной оценки, а также осознание групповых интересов работников как самостоятельного актора системы индустриальных отношений**.

Анализ соотношения различных тенденций в актуальных настроениях и установках работников был одной из задач исследования, на результаты которого мы будем опираться в этой статье. Его эмпирическая часть представляла собой сравнительное монографическое исследование (comparative case study) трех промышленных предприятий, основанное на сочетании опроса работников (935 респондентов), серии глубинных интервью с представителями менеджмента и профсоюза, а также анализа социальной отчетности предприятий. Выбор объектов исследования - крупных передовых высокотехнологичных предприятий нефтехимического и машиностроительного комплексов, отличающихся наличием современных управленческих систем (вхождение в крупные холдинги или компании) и одновременно советских традиций, - был нацелен на то, чтобы получить представление о социально-трудовых отношениях, сложившихся в наиболее продвинутой части отечественной промышленности. Работники одного из обследованных предприятий имели реальный опыт забастовки, что обеспечивало необходимые вариации условий, в которых формируются социальные настроения и установки работников.

Исследование социальных настроений и установок респондентов осуществлялось на основе анализа ответов на ряд вопросов анкеты, объединяемых в следующие проблемные блоки: общие представления о соотношении интересов работников и менеджмента (собственников) предприятия; отношение к институтам представительства и инструментам защиты прав и разрешения конфликтов; самоидентификация в пространстве предприятия и оценки работниками потенциала доверия и солидарности.

Работники и администрация: "война и мир"

Результаты опроса дают основания если не с уверенностью опровергать, то по крайней мере подвергнуть сомнению устоявшееся мнение о широком распространении в среде российских работников унитаристских (патерналистских) установок, унаследованных от советского периода. Идеи общности интересов работников и администрации имеют относительно слабую поддержку не только среди рядовых работников, но и среди представителей менеджмента. С утверждением *"мы все в одной лодке, никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше"*

** Козина И. М. Забастовки в современной России // Социол. исслед. 2009. № 9. С. 13 - 24; она же. Индустриальные конфликты в современной России // Экономическая социология. 2009. №3 (Т. 10). С. 16 - 32.

согласились лишь 18% опрошенных. В группе менеджеров доля разделяющих это "унитаристское" видение СТО несколько выше, но также невелика (24%). Несколько большая распространенность этого убеждения характерна и для группы молодых работников (до 25 лет), однако и здесь сторонники "унитаризма" не составляют большинства (25%).

Значительно более распространенными оказываются "радикальные" взгляды, имеющие социально-классовую природу, которые в актуальном российском контексте было бы правильнее квалифицировать как латентно-конфронтационные. Утверждение: *"у начальства (и владельцев предприятия) свой интерес, а работники - просто ресурс для достижения их целей"* получило поддержку 39% опрошенных. Доля сторонников такого взгляда сокращается по мере перехода к более высоким профессионально-квалификационным группам: среди рабочих она составляет 41%, специалистов - 38%, менеджеров - 27%. В группе молодых работников доля поддерживающих эту идею вдвое ниже, чем в среднем по выборке.

"Плюралистический" взгляд, выражаемый в утверждении *"каждый ищет свою выгоду, но местами интересы все-таки совпадают: сотрудничество по конкретным вопросам возможно"* разделяется статистически наиболее многочисленной, но не доминирующей группой (43% опрошенных). Доли сторонников "плюралистического" взгляда на индустриальные отношения в различных профессионально-квалификационных группах сравнимы, хотя возрастают по мере перехода к верхним уровням иерархии: 40% рабочих, 47% специалистов и 49% менеджеров.

В целом картину идеологических установок работников можно характеризовать как неустойчивое равновесие между установками латентной конфронтации и "плюрализма". Первое исключает какое-либо сотрудничество, не допускает возможности доверия между работниками и менеджментом ввиду непримиримости противоречий. Второе означает прагматические подходы как к сотрудничеству, так и к конфликту, отношение к ним как к нормальным формам социально-трудовых отношений, базируется на артикулированных групповых интересах и предполагает выдвижение реалистических целей, требует разумной меры доверия между сторонами, наличия институтов представительства участников и работающих каналов коммуникации.

Формирование идеологических установок и ценностей - сложный процесс. Представления участников индустриальных отношений складываются под воздействием большого числа разнообразных социокультурных, психологических, политических и экономических факторов. На них оказывают влияние ценности и установки, внедряемые в сознание через образование, государственные, культурные, религиозные и другие институты, СМИ. На микроуровне (уровне предприятий) важнейшее значение для формирования перцепций работников имеют их положение в должностной и профессиональной структуре, характер труда, а также, что особенно существенно, реальный практический опыт взаимодействия их (и референтных групп) с администрацией, в частности, опыт трудовых конфликтов, что достаточно убедительно подтверждается анализом статистических связей между соответствующими переменными. Взаимосвязи установок и восприятия опыта двусторонние: идеологические установки влияют на восприятие действительности, опыт может корректировать установки.

Анализ результатов нашего исследования показывает, что, как и установки идеологического характера, оценки и восприятие практик взаимодействия работников и администрации характеризуются значительной неоднородностью и противоречивостью, что также отражает неустойчивый, "переходный" характер ситуации. Так, с одной стороны, возможности влияния на решения администрации оцениваются преимущественно отрицательно: 74% респондентов считают, что *"мнения работников не интересуют руководство"*, более половины - что *"решения руководства зачастую несправедливы, но с этим ничего не поделаешь"*.

С другой стороны, обращение к руководству и переговоры рассматриваются многими не только как возможная и необходимая мера, но и как наилучший способ разрешения конфликтов. Среди наиболее эффективных, с точки зрения респондентов,

Ответы на вопрос: "Какие способы разрешения конфликтов видятся вам наиболее действенными?"

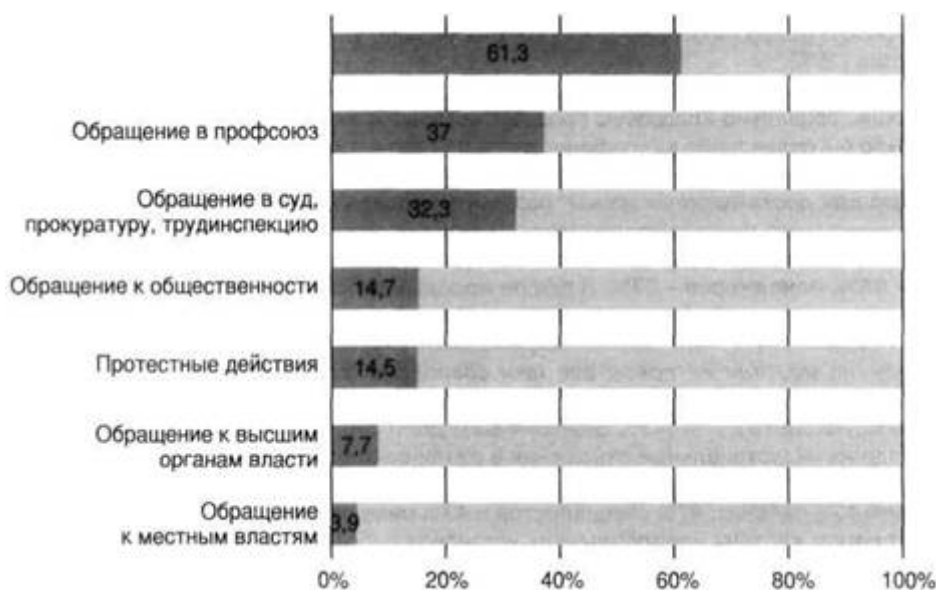


Рис. 1. Оценка способов разрешения конфликтов (% к опрошенным)

способов разрешения конфликта (обращения в профсоюз, прокуратуру и трудовую инспекцию, к властям различных уровней, к общественности и в СМИ, а также протестные действия) с большим отрывом лидирует обращение к руководству и переговоры (рис. 1). При этом респонденты косвенно признают, что по определенным вопросам воздействие на администрацию возможно и необходимо: подавляющее большинство участников опроса (78%) считают, что без давления работников на руководство условия и оплата труда улучшаться не будут. Интересно отметить, что по этому вопросу распределения мнений всех групп работников, включая участвовавших в опросе руководителей, полностью совпадают.

Отношение к такой явной (и легитимной) форме давления на администрацию, как забастовка, также выглядит неоднозначным. Отстаивание своих социально-экономических интересов путем забастовочных действий для половины респондентов выглядит крайней, но допустимой мерой. Несколько меньшая, но сравнимая по масштабам часть работников (39%) считает, что такие действия скорее всего будут безрезультатными или принесут им вред, и только около 10% респондентов настроены радикально: для них забастовка - лучший способ отстоять свои права и интересы.

Выявляемое отношение к коллективным протестным действиям отражает как общие установки, о которых речь шла выше, так и накопленный практический опыт. Нужно отметить, что в жизненном опыте российских работников, как правило, нет почти ничего, что учило бы их солидарным действиям в ситуации трудового конфликта (необходимое условие организации забастовки). В то же время там, где они имели реальный (и успешный) опыт протестных действий, ситуация иная. Как показывают данные опроса, в этом случае доля тех, кто считает забастовку лучшим средством отстаивания своих интересов, выше средней по массиву в два раза.

Неустойчивость, промежуточный характер общей картины социальных настроений связаны не только со сравнимостью распространения противоположных установок в среде работников, но и с размытостью и подвижностью границ соответствующих групп. В рамках исследования был проведен факторный анализ установок работни-

ков на взаимодействие с администрацией в рамках трудовой деятельности, позволивший учесть большее количество аспектов трудовых отношений, складывающихся на предприятиях⁴. В результате было выявлено четыре фактора, два из которых содержат противоположные установки - латентно конфронтационные ("радикализм") и установки на корпоративную солидарность ("унитаризм"). Два других фактора формируют разной степени выраженности установки на сотрудничество ("плюрализм"). Чтобы определить, каким образом выделенные установки структурируют массив опрошенных работников, каждому респонденту была приписана "доминирующая" установка. Это позволило определить, насколько распространены те или иные установки, а также обозначить размеры неустойчивой и неопределенной (точнее, не определившейся) части респондентов⁵. Результаты применения указанной процедуры не обнаруживают заметного преобладания какой-либо ориентации, и, что более важно, доля работников с отсутствием сформированной установки составляет более 40%. Таким образом, факторный анализ, как и анализ, основанный на описательной статистике, дает картину неустойчивости и размытости как самих установок, так и поведенческих паттернов. В то же время важно отметить, что начало процессов формирования групп с отличными друг от друга установками уже просматривается.

Представительство и защита прав: люди и институты

Отношение работников к способам защиты трудовых прав можно рассматривать как один из аспектов социальных настроений и общих установок и, соответственно, как критерий принадлежности к одному из выделенных выше типов. Одной из центральных идей исследования было предположение о том, что формирование и реализация конфликтного потенциала внутри предприятия связано, среди прочего, с качеством лидерства, в частности, с доверием к институтам представительства интересов и защиты прав наемных работников. Проблема лидерства рассматривалась нами с точки зрения доверия, в первую очередь, к профсоюзам как к организациям, которым работники делегируют часть своих прав в обмен на коллективную защиту членов организации.

Как писал один из известных теоретиков в области менеджмента П. Друкер, мы настолько привыкли к профсоюзам, что не замечаем, насколько уникален этот институт. Главная идея профсоюзного движения состоит в том, что, объединяя свои силы, работники пытаются противостоять преобладающей позиции работодателя в вопросах трудовой организации. Вопрос о том, в какой степени эта идея остается актуальной для современного мира, является одним из центральных в развитии теории и практики трудовых отношений. Как правило, позиции авторов, пишущих о профсоюзах и трансформации трудовых отношений, в значительной степени политизированы и поэтому расходятся принципиально. Разница в представлениях о будущем и настоящем профсоюзов колеблется от утверждений о том, что профсоюзные объединения в современных условиях должны усиливать свое влияние, противопоставив глобализации капитала организацию рабочей солидарности в глобальных масштабах, до утверждений, что профсоюзы сыграли свою историческую роль и должны вообще уйти со сцены.

Институт российских профсоюзов имеет свою специфику и подвергается постоянной критике за неистребимые советские корни, включенность в корпоративные структуры и, следовательно, отсутствие доверия и реальной поддержки со стороны своих членов. Последнее со всей очевидностью подтверждается результатами опросов населения. Так, согласно данным исследовательской группы ЦИРКОН, в 2008 - 2009 гг. доверие к профсоюзам высказали только 12% респондентов, а на вопрос о способах защиты трудовых прав лишь 7% участников всероссийского зондажа выбрали ответ "*личное обращение в профсоюзную организацию*" (URL: http://www.xircon.ru/russian/publication/5_1htm) ВЦИОМ определяет уровень доверия к профсоюзам (доля положительных оценок) в 25% (URL: <http://wciom.ru/index.php?id=173>).

Уровень доверия к профсоюзам, полученный в нашем опросе, довольно существенно сдвинут в сторону позитивных оценок. Анализ ответов на детализированные

Ответы на вопрос: "Как вы считаете, кто реально способен защитить ваши интересы на предприятии в настоящее время?"

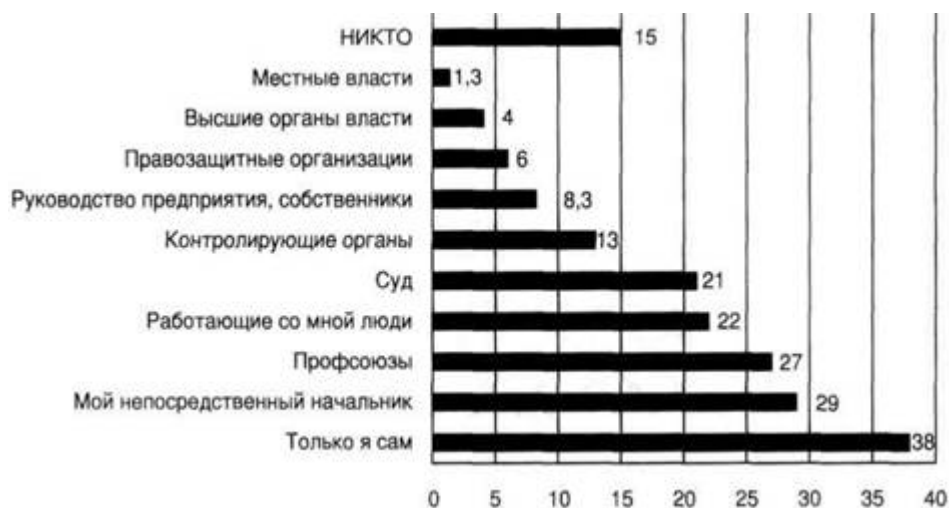


Рис. 2. Уровень доверия к институтам защиты трудовых прав (% к опрошенным)

вопросы, касающиеся отношения к профсоюзам и к коллективному договору как основному инструменту социального партнерства на предприятии, дает картину деления респондентов на неравные, но сравнимые по масштабам группы. Позитивное отношение к профсоюзам выразили 44% респондентов, утверждение о том, что коллективный договор защищает интересы всех работников, поддержали 41% опрошенных. Среди всех социально-профессиональных групп в рамках предприятия в наименьшей степени склонны к позитивным оценкам профсоюза рабочие (на вопрос: "Считаете ли вы, что в настоящее время профсоюзы на вашем предприятии способны отстаивать интересы таких людей, как вы?", утвердительно ответили 53% руководителей, 45% специалистов и 40% рабочих).

Таким образом, распространенность негативных установок в отношении профсоюзов весьма значительна, но эти установки не являются безусловно преобладающими. В этой связи отметим, что наше исследование проводилось на промышленных предприятиях с большими профсоюзными организациями, чья деятельность давно и прочно встроена в управление, а работники имеют постоянный, повседневный опыт взаимодействия с ними. Отношение к профсоюзам имеет также прямую корреляцию с членством в профсоюзе - оценки реализации защиты прав этой организацией среди ее членов существенно выше, чем среди тех работников, кто в ней не состоит. А на исследованных предприятиях по сути осуществлена заветная мечта любого профсоюзного босса: доля "юнионизированных" работников приближается к 100%. При общем достаточно позитивном отношении к собственным профсоюзным организациям, их оценка в сравнении с другими институтами и способами защиты трудовых прав - более скромная - профсоюз набирает только около 30% "голосов" (рис. 2).

Если обратиться к материалам глубинных интервью, то, при всех нюансах во взаимодействии администрации и профсоюзов на исследованных предприятиях, отчетливо прослеживается специфика последних как организаций, которые так и не превратились в реально независимые структуры, способные на равных общаться с руководителями предприятий. В конфликтных ситуациях профсоюз чаще выступает в роли сдерживающего фактора, буфера между администрацией и работниками, чем защитника их интересов. Эту роль можно определить короткой, но весьма показательной

цитатой из интервью профсоюзного лидера одного из исследованных предприятий: "...мы в основном и занимаемся тем, что стараемся предотвращать конфликты - у нас все-таки система социального партнерства. И администрация, и профсоюзный комитет стараются прийти к единому какому-то мнению, договориться, чтобы сбить этот конфликт, или стараются его просчитать и заранее предотвратить... Совместно с администрацией мы над этим очень тесно работаем. Нет у нас такого, чтобы мы к ним с шашками бежали, а они там... с вилами".

Такая маргинальность положения профсоюзов находит отражение в ожиданиях работников в отношении их действий в ситуации трудового конфликта: более трети респондентов характеризуют позицию профсоюзов в конфликтах как соглашательскую: *"больше делает вид, что отстаивает интересы работников, но в действительности проводит линию руководства"* - 27%, *"как правило, открыто принимает сторону начальства"* - 7%. Примерно такая же доля опрошенных работников определяет позицию профсоюзов, как партнерскую или компромиссную - *"как правило, старается найти решение, которое устраивает всех"* - 30%. А доля тех, кто считает, что профсоюз реально выступает на стороне работников, составляет только 5%.

Чем более развита коммуникация профкома и руководства, чем лучше налажена совместная работа по разрешению противоречий - тем ниже уровень конфликтов. Однако низкая доля текущих конфликтов вследствие "дружбы" профкома и администрации отнюдь не является свидетельством реальной защищенности работников и их хорошего социального самочувствия. На предприятии с самым высоким уровнем конфликтности и профсоюзной организацией, в меньшей степени включенной в корпоративную политику, социальное самочувствие работников заметно лучше (они меньше боятся потерять работу, выше оценивают отношения в трудовом коллективе, больше доверяют институциональным способам разрешения конфликтов).

Опрос также показал, что, по мнению работников, наряду с профсоюзами, значимым институциональным каналом защиты прав является судебная защита - доверие к ней высказали около 20% участников опроса. На фоне крайне низкого уровня доверия российских граждан к отечественной судебной системе как таковой этот результат требует более подробного рассмотрения. Более высокий уровень доверия к суду в отношении защиты трудовых прав во многом связан с тем, что в среде работников распространяются (главным образом по неформальным каналам) сведения о том, что в последние годы при рассмотрении трудовых конфликтов в российских судах решения часто выносятся в пользу истцов - работников. Это вполне согласуется с объективной статистической информацией. Как показывают расчеты, сделанные на основе данных Судебного департамента при Верховном суде РФ, в 2002 - 2009 гг. доля судебных решений по трудовым спорам, вынесенных в пользу работников, колебалась в пределах 80 - 95% от поданных исков (за исключением исков о восстановлении на работе, где эта доля тоже достаточно высока и составляет 57 - 62%)⁶.

В то же время обращения в суды для защиты трудовых прав, несмотря на некоторое расширение использования работниками этого канала, остаются относительно редкими явлениями. В 2002 - 2009 гг. число "трудовых" дел, рассмотренных за год в судах первой инстанции, в расчете на 1000 занятых составляло от 6,1 до 11,9. Однако надо учитывать, что кроме забастовки, остальные трудовые споры - по поводу оплаты труда, увольнения, возмещения ущерба - считаются индивидуальными трудовыми конфликтами. С этой точки зрения, например, невыплата заработной платы в течение трех месяцев персоналу предприятия с 1 тыс. занятых приравнивается к тысяче индивидуальных трудовых конфликтов.

Наряду с невысоким уровнем правовой грамотности и гражданской активности российского населения, ограниченное обращение к судебным каналам защиты трудовых прав объясняется действием неформальных механизмов давления на работников, которые часто вступают в силу, если человек, выигравший суд, остается в подчинении тех, с кем имел трудовой спор. Подобные примеры в изобилии представлены в материалах интервью, проведенных с работниками в ходе нашего исследования.

"... Вот в конце года восстановили работницу, уволенную незаконно... Начальник цеха ей после этого говорит: "Вот тебе стол. Всё. Сиди". Работы не дает. Человек приходит на одну смену, вторую... месяц... три... пять... Работы нет, но человек же не может сидеть на одном месте и ничего не делать. Так измором его можно довести до чего угодно..." (из интервью с председателем профкома).

Анализ мнений работников о доверии к различным субъектам защиты прав в трудовой сфере отчетливо выявляет их ориентацию на каналы личного взаимодействия, прежде всего, на непосредственное взаимодействие и переговоры с руководством. Среди вариантов ответов на вопрос о субъектах, способных наиболее эффективно защитить интересы работника на предприятии, которые были поддержаны достаточно значимым числом респондентов (более 20%), преобладают позиции, обозначающие "людей", а не "институты": непосредственный начальник, активные небезразличные коллеги, наконец, "я сам".

Спектр этих мнений в целом отражает реальную практику разрешения текущих противоречий в трудовой сфере. В 2009 - 2010 гг. на наличие конфликтных ситуаций с руководством указали от 12 до 26% работников⁷. Проблемное поле текущих конфликтов на предприятиях формируется в основном вокруг вопросов, связанных с заработной платой, - 73% от числа всех конфликтов. Большинство конфликтов действительно разрешаются через каналы личного взаимодействия: через непосредственного начальника - 24% или линейного руководителя - 28%. Через профком разрешаются 24% возникающих конфликтов, через суд - 3%, доля других способов в общей сумме не превышает 10%.

Относительно низкий уровень доверия к институтам и низкая оценка качества предусмотренных законодательством и выработанных практикой инструментов защиты прав повышают вероятность стихийных и разрушительных сценариев возникновения и развития конфликтов. Тем более что, судя по результатам **исследования**, значительная часть конфликтов существует в скрытом, подавленном виде. Как считает большинство респондентов, в ситуациях ущемления интересов и нарушения прав люди чаще предпочитают не предпринимать никаких действий вообще, фактически отказываясь каким-либо образом отстаивать свою позицию (*"просто возмущаются, злятся, но ничего не делают"* - отметили более 70% ответивших, *"начинают плохо работать"* - около четверти). Ситуация привычная и ожидаемая, но если недовольство накапливается, не имея выхода, это чревато неожиданными и негативными последствиями. Неустойчивость, промежуточный характер общей картины социальных настроений проявляются и в отчетливых сигналах, свидетельствующих о напряженной атмосфере в рабочих коллективах: *"Какая-то озлобленность у людей есть... Пока деньги платят, люди молчат, но малейший сбой - и народ взрывается на раз-два..."* (из интервью с рабочим).

Потенциал солидарности: "свои и чужие"

Потенциал доверия и солидарности работников исследовался нами, во-первых, через анализ их самоидентификации и, во-вторых, через субъективные оценки ситуации в трудовых коллективах. Содержательные основания групповой идентификации изучались на основе того, как определяют (идентифицируют) себя работники в пространстве предприятия. Респондентам было предложено провести условную границу между "своими" и "чужими", указать, с представителями каких групп они ощущают свою общность. Следуя предложенным вариантам ответов, респонденты распределились на 6 групп:

Общности нет ни с кем (6%). Очевидно, что такая установка не может лежать в основе какого-либо типа солидарности. В группах с подобными установками преобладают разрозненность и индивидуализм, что делает работников скорее объектом ситуативных манипуляций, чем участниками решения задач, требующих устойчивых социальных связей, в том числе задач в сфере социально-трудовых отношений.

Общность только с друзьями, с теми, с кем поддерживается непосредственное общение (42%). Доверие и солидарность внутри групп такого типа строится на се-

тевых принципах, индивидуальных связях и привязанностях, что делает ее маловосприимчивой к сигналам извне и исключает сколько-нибудь широкую солидарность.

Общность с работниками, обладающими аналогичным статусом (20%). Группа строится по принципу социально-классовой солидарности; открывает возможности для солидаризации с лично незнакомыми людьми, но исключает группы с иными статусами.

Общность с работниками, обладающими аналогичным статусом, и непосредственным начальником (17%). В рамках предприятия общность такого типа является фактором формирования реально (а не только, формально) организованных коллективов, на которые можно опираться в решении стратегических задач, как в сфере производства, так и сфере социально-трудовых отношений. Организованность и сплоченность одновременно представляют собой основу и для эффективного сопротивления нежелательным внешним воздействиям, в том числе основу для протестной активности.

Общность со всеми работниками предприятия, кроме начальства (5%). Общность такого типа можно рассматривать как разновидность расширенной социально-классовой солидарности, наряду с другими признаками предполагающей установку на системный конфликт между трудовым коллективом (или его частью) и менеджментом (и/или собственником) предприятия.

Общность со всеми работниками предприятия (11%). Этот тип общности базируется на лояльности фирме и составляет основу корпоративной солидарности.

Как видно из приведенных данных, распространенность индивидуалистических типов самоидентификации весьма значительна (в той или иной форме фигурирует в ответах почти половины респондентов - 48%), но эти установки не являются безусловно преобладающими. Картина иных типов самоидентификации, предполагающих больший уровень социальной солидарности и доверия, более дробна и сложна по структуре, но в целом настроения общности по своей значимости сравнимы с настроениями разобщенности. Более верным поэтому было бы и в данном аспекте характеризовать ситуацию как "промежуточную" между атомизацией и различными формами солидарности: групповой, социально-классовой, корпоративной и др.

Двойственность, промежуточный характер социальных настроений отражаются и в оценках работниками солидарности в трудовых коллективах. Более 47% респондентов "полностью" или "скорее" согласны с утверждением о том, что "на их предприятии каждый сам за себя". Одновременно 66% "полностью" или "скорее" согласны с тем, что при возникновении проблем на работе они могут рассчитывать на поддержку коллег.

Обобщая результаты исследования, можно отметить, что установки и представления работников тяготеют к двум противоположным типам, проецируемым на различные модели поведения в ситуациях накопленных противоречий и конфликта. *Первый* тип характеризуется социальной апатией (часто фрустрацией), отрицанием наличия каких-либо общих интересов с другими группами работников и с менеджментом и собственниками предприятия, исключением каких-либо возможностей сотрудничества, индивидуализмом и низким уровнем доверия к людям и институтам. Такой тип представлений и установок, который условно можно обозначить как "*деструктивный*", связан с социальным поведением, чреватым резкими и непредсказуемыми переходами от кажущейся толерантности в отношении неудовлетворительных условий труда и его оплаты к социальным протестам. Эти протесты часто обращаются не к работодателю, а "к обществу в целом", к первым лицам государства и т.п., не имеют внятной стратегии и лидерства. При определенных масштабах такие стихийные протесты могут представлять значительную угрозу как для производства, так и для социальной стабильности местных сообществ.

Второй тип представлений и установок характеризуется разумной мерой коллективизма и доверия к работникам предприятия, а также к институтам их представительства, пониманием работниками границ совпадения и несовпадения интересов

различных групп работников и менеджмента (собственников) предприятия. Такой тип, который можно условно обозначить как "конструктивный", не исключает открытого конфликта, в том числе и в его крайних формах (забастовка), однако предполагает ясность и реалистичность целей, наличие организации и лидерства, и - самое главное - потенциал сотрудничества, переговоров и компромисса.

Анализ полученных результатов позволяет предположить, что к настоящему времени сложилась ситуация неустойчивого равновесия между указанными разнонаправленными тенденциями в сознании работников. Иными словами, распространенность представлений и установок, предполагающих социальную апатию, разобщенность и "долготерпение", чреватое стихийным и неуправляемым протестом, в принципе сравнима с распространенностью установок на различные, в том числе и конфликтные, формы взаимодействия объединенных работников с администрацией в целях достижения эффективного баланса интересов.

В условиях такой неустойчивости особенно важно, чтобы применяемые на предприятиях управленческие подходы, выстраивание стратегий согласования интересов и разрешения возникающих конфликтов базировались на реалистическом, адекватном видении ситуации. Насколько можно судить по материалам проведенных интервью и другой информации, собранной на предприятиях, социально-трудовые отношения чаще всего выстраиваются менеджментом исходя из принципов "унитаризма". На это, в частности, указывает проводимая политика сведения роли профсоюзов к выполнению части функций по управлению персоналом (в отличие от независимого представительства и защиты интересов работников), целенаправленная деятельность (в том числе и профсоюзов) по недопущению открытых конфликтов (включая индивидуальные), практический отказ администрации от признания противоречивости интересов различных групп работников. Государственная политика в отношении индустриальных конфликтов пока идет в том же русле: легальный протест работников затруднен настолько, что становится практически невозможным.

В ситуации, когда идеи унитаризма и корпоративной солидарности не имеют широкого распространения в среде работников, стратегия, направленная на ограничение независимости институтов представительства и подавление конфликтов вместо их выявления и разрешения, представляется недалекновидной. Позволяя контролировать ситуацию в краткосрочном плане, в современных российских условиях она скорее всего приведет лишь к накоплению протестного потенциала, стихийная реализация которого может принять разрушительные формы и масштабы.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Позиции представителей оксфордской школы, наиболее известными из которых являются Х. Клегг (Hugh Clegg), А. Фландерс (A. Flanders), А. Марш (A. Marsh) и А. Фокс (A. Fox), связываются с плюралистическим видением индустриальных отношений.

² Анализ плюралистического и унитаристского подходов представлен в работах А. Фокса 1960-х годов, в частности, в известном аналитическом материале: *Fox A. Industrial sociology and industrial relations: an assessment of the contribution which industrial sociology can make towards understanding and resolving some of the problems now being considered by the Royal Commission.* London: H.M.S.O., 1966. Радикальный подход (к которому в 1970-х годах пришел и сам Фокс), противопоставляемый указанным двум, представлен в работах: *Fox A. Industrial Relation: A Social Critique of Pluralist Ideology // Barrett B., Rhodes E., Beishon J. Industrial Relations and the Wider Society.* London: Collier MacMillan, 1975, а также: *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations.* London: Faber, 1974.

³ Отсутствие четких границ между ними отмечал А. Фокс, развивая критику плюрализма с радикальных позиций.

⁴ В анализе использовались ответы (степень согласия) с 14 суждениями, характеризующими установки респондентов в сфере социально-трудовых отношений, сложившихся на предприятии. Помимо вопросов о возможности общности интересов работников и администрации, в перечень суждений включалось отношение к институтам социального партнерства, способам разрешения конфликтов и пр. Факторный анализ проведен методом главных компонент, с использованием вращения матрицы факторных нагрузок Varimax.

⁵ Доминирующая установка, для которой значение соответствующей факторной переменной было максимальным, но при этом превышающим 1. Отсутствие у респондента какой-либо выраженной установки интерпретировалось как таковое, если все значения не превышали 1.

⁶ Данные судебной статистики, используемые здесь и далее, получены непосредственно в Судебном департаменте при Верховном суде РФ.

⁷ Доля респондентов, имеющих личный опыт участия в трудовых конфликтах за последние 12 месяцев, предшествующих опросу.