Тема №2. Основные понятия социологии труда. Социальные проблемы распределительных отношений.

1. [Труд как основная категория социологии труда](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-1)
2. [Классификация трудовых коллективов](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-2)
3. [Сущность распределительных отношений](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc4.html#4-1)
4. [Распределительные отношения в советском и западном обществах](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc4.html#4-2)
5. [Социология распределения в условиях переходного периода](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc4.html#4-3)
6. [Основные социологические подходы к исследованию механизмов распределения](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc4.html#4-4)

**1. Труд как основная категория социологии труда**

* [*Задачи социологии труда*](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-1-1)
* [*Характер труда*](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-1-2)
* [*Содержание труда*](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-1-3)
* [*Условия труда*](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-1-4)
* [*Трудовые ресурсы*](http://websites.pfu.edu.ru/IDO/ffec/soc/soc3.html#3-1-5)

Возникает вопрос, почему мы начинаем обзор частных социологических теорий с социологических проблем труда, трудового коллектива, ведь можно начать, к примеру, с социологии личности.

* *Труд* - вечное, естественное и главное условие человеческой жизни, ее альфа и омега. В широком смысле слова под трудом понимают не только деятельность людей по производству материальных благ, но и по созданию духовных ценностей.
* *Труд* - это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и непременное условие жизнедеятельности людей.
* *Труд* предполагает определенную общественную форму (человек - существо общественное), определенные взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности. Поэтому история цивилизации, история человека - это не только эволюция орудий, предметов и способов труда, но в не меньшей степени и непрерывное изменение отношений между самими людьми в процессе трудовой деятельности.

Социология изучает труд как социально-экономический процесс. Процесс труда - явление сложное и многоаспектное. Основные формы его проявления - это затраты человеческой энергии, взаимодействие работников со средствами производства (предметы и средства труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными). Роль труда в развитии человека и общества заключается не только в создании материальных и духовных ценностей, но и в том, что в процессе труда сам человек раскрывает свои способности, приобретает полезные навыки, пополняет и обогащает знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.  
     В процессе труда люди вступают в социально-трудовые отношения, взаимодействуя друг с другом. Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы.  
     ***Социология труда*** - это исследования функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. В узком смысле социология труда означает поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. Предметом социологии труда как специальной социологической теории является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.  
     ***Цель социологии труда*** - это исследование социальных явлений, процессов, разработка рекомендаций по их урегулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание благоприятных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

***Задачи социологии труда***

* Изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива).
* Анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов.
* Поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.
* Поиск путей оптимального сочетания моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка.
* Изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых споров, конфликтов.
* Определение эффективной системы социальных гарантий, защищающих работников.

По-другому можно сказать, что задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения прежде всего важнейших социально-экономических проблем общества и личности.

* В целом социология труда призвана:
  + с одной стороны, расширять знания о реально существующей деятельности;
  + с другой стороны - способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

Трудовая деятельность всегда вплетена в конкретные социально-экономические условия, связана с определенными социально-профессиональными группами, локализована во времени и пространстве. Поэтому социология изучает социальные форму и условия труда, его социальную организацию (коллективный, индивидуальный, семейный, принудительный, добровольный). Предельно важно знать механизмы включения человека в трудовую деятельность, то есть ценностные ***ориентации, мотивы, удовлетворенность трудом*** и многое другое.  
     К настоящему времени ***социология труда*** - самая развитая часть отечественной социологической науки. Это сказалось и на формировании определенных экономических специальностей. Например, в 1987 г. в вузах специальность "экономика труда" была преобразована в "экономику и социологию труда", что свидетельствовало о признании того факта, что без социального знания, без социологии уже немыслим эффективный процесс управления в трудовом коллективе.

***Характер труда***

* Характер труда определяет:
  + технико-экономическое содержание,
  + общественную форму,
  + социально-экономическое качество труда,
  + социальные различия:
    - общественное положение,
    - социальный статус,
    - материальное благосостояние,
    - использование свободного времени и т. п.

Министр, академик, учитель, бухгалтер, рабочий, строитель, сельский механизатор, уборщица - в основе социально-профессиональных различий между представителями этих профессий лежит, прежде всего, характер труда.  
     Понятно, что при любом исследовании социальных проблем труда в обществе в целом или в отдельном производственном коллективе в первую очередь учитывается характер труда как совокупного, так и индивидуального.

***Содержание труда***

Содержание труда определяет конкретную трудовую деятельность, функциональные обязанности, степень физического и интеллектуального напряжения, санитарно-гигиенические условия и многие другие характеристики. Труд рабочих на сборочном конвейере, железной дороге, в авиации, совхозе, строительстве имеет различное содержание. Содержание труда в значительной мере определяется профессиональной квалификацией, личностными характеристиками конкретного работника даже при прочих равных характеристиках, скажем, технической оснащенности рабочего места.  
     При проведении социологических исследований содержания труда можно использовать такие градации, как ручной, механизированный и автоматизированный труд. Если пойти дальше, то выделяются: простой ручной и сложный ручной труд, основанный на длительной подготовке и мастерстве работника, простой механизированный и сложный механизированный труд, простой автоматизированный и сложный автоматизированный труд.  
     Содержание труда в значительной мере предопределяет личностное отношение человека к выполняемой работе. Если среди рабочих, занятых сложным автоматизированным трудом, высказывают свою удовлетворенность выполняемой работой до 100 процентов опрошенных, то среди работающих на полуавтоматах и сборочных конвейерах - только пятая часть. На крупных машиностроительных заводах подбор работников для сборочных конвейеров представляет собой серьезную социальную проблему.  
     Специфика нашей страны - большое число ремонтников.  
     В промышленности для обслуживания оборудования, которое эксплуатируется десятилетиями и устаревает не только морально, но и физически, приходится держать миллионы ремонтников. Изготовлением запасных частей и ремонтом тракторов занято больше людей, и применяется в четыре раза больше производственных мощностей, чем для выпуска новых тракторов. Настоящей проблемой для России становится поддержание в рабочем состоянии сотен тысяч километров магистральных нефтегазопроводов.  
     Мы выделили только самые основные характеристики содержания труда, которые учитываются в социологическом исследовании социальных проблем труда, трудовой деятельности.  
     Конечно, приходится учитывать и несовпадение между содержанием труда и уровнем квалификации работников. Основная тенденция - это отставание уровня профессиональной квалификации, качества трудовых ресурсов от конкретного содержания труда. В реальных условиях уровень квалификации работников является завышенным. При нехватке кадров любой руководитель, желая удержать работников, завышает их реальную квалификацию, чтобы иметь основание платить более высокую зарплату. Эта проблема касается не только работников физического, но и умственного труда. Однако бывают и другие ситуации, когда в экстремальных условиях Севера уровень квалификации существенно выше, чем содержание выполняемой работы. Люди, владеющие несколькими специальностями, имеют большие возможности для профессиональной взаимозаменяемости и, как правило, качественней выполняют порученную работу.  
     В современных условиях два основных фактора наиболее полно характеризуют содержание труда.  
     **Во-первых** - соотношение физических и умственных нагрузок в процессе труда. Чем выше доля умственного труда, тем выше, богаче содержание труда, тем более он привлекателен для работника, тем большее удовлетворение от выполняемой работы при прочих равных условиях.  
     **Во-вторых**, соотношение исполнительных и распорядительных функций. Чем выше профессиональная квалификация, тем больше потребность участвовать в выработке управленческих решений. Искусство управления состоит в том, чтобы помочь исполнителям выбрать нужное решение. Особенно важно делегирование части управленческих функций. К примеру, в сельскохозяйственном производстве настолько разнообразен, динамичен и территориально рассредоточен объект труда, что управленческие решения лучше выбирать непосредственному исполнителю, например, механизатору.

***Условия труда***

Следующая категория, которой социологи уделяют большое внимание, - условия труда. Это комплекс социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов, в которых происходит трудовой процесс. Они влияют на здоровье и работоспособность человека, на его отношение к труду и степень ***удовлетворенности трудом*** и эффективность труда, текучесть ***кадров***.

* В условиях труда можно выделить следующие основные компоненты:
  + социально-производственные (степень механизации и автоматизации, индивидуальный или бригадный, удаленность места труда от места жительства);
  + социально-экономические (длительность рабочего дня, продолжительность отпуска, зарплата, социально-экономические льготы);
  + социально-гигиенические (безопасность труда, уровень физических нагрузок и нервных напряжений, стрессовых ситуаций, комфортность). Например, комфортабельность кабины трактора, автомобиля. Есть опасные условия труда, выживания - загрязненность, травматизм, профзаболевания;
  + социально-психологические (морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения друг с другом и руководителями). Особенно чувствительны к морально-психологическому климату женщины.

Производственные конфликты приводят к большим потерям рабочего времени, снижению эффективности труда. Исследования показывают, что половина конфликтов вызывается издержками руководства, треть - психологической несовместимостью работников.  
     Следующее важнейшее обстоятельство, которое, как правило, всегда находится в центре внимания социологов, - это отношение к труду. Понятно, что отношение к труду, а точнее к выполняемой работе, определяется комплексом объективных и субъективных факторов и условий.

* В теоретическом плане можно выделить следующие условия:
  + отношение человека к труду как моральной ценности;
  + отношение к определенному виду труда, профессии;
  + отношение к выполняемой работе.
* **Кроме того:**
  + отношение человека к труду как жизненной потребности;
  + отношение к труду как к способу самореализации;
  + отношение к труду как к средству существования.

Социологи называют последнее инструментальным. Человеку не нравится выполняемая работа, но привлекает зарплата. И совсем иное - чтобы жить для дела, для других людей, использовать работу для реализации своих способностей. Исследователи часто сталкиваются с такой ситуацией: человека не устраивает получаемая зарплата, но нравится сама работа. Особенно характерно это противоречие для профессий умственного труда, отличающихся высокой степенью творчества: наука, культура, просвещение.  
     Отношение к труду может быть положительным, отрицательным или индифферентным. В отношении к труду определяется заинтересованность в нем человека, осознанность его потребности, стремление к реализации своего трудового потенциала.  
     Оно у работника проявляется в поведении, мотивации и оценке труда. Схематически это можно представить следующим образом:

* Отношение к труду представляет собой сложное социальное явление, включающее три основных элемента:
  + 1) мотивы и ориентация трудового поведения;
  + 2) реальное и фактическое трудовое поведение;
  + 3) оценку работниками трудовой ситуации.

Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. Мотивация - это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения трудового поведения. В основе мотивов находятся потребности. Наиболее удачную классификацию потребностей разработал американский психолог А. Н. Маслоу.

* Он выделил пять уровней потребностей:
  + физиологические и сексуальные (в пище, дыхании, одежде и т. п.);
  + экзистенциальные (в безопасности, стабильности, уверенности в будущем и т. п.);
  + социальные (в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, участие в совместной трудовой деятельности и т. д.);
  + престижные (в уважении, социальном статусе, признании и т. п.);
  + духовные (в самовыражении, творчестве).

В соответствии с этими потребностями у каждого человека своя собственная структура трудовой мотивации.  
     Важнейшее значение для повышения эффективности трудового процесса имеет стимулирование труда. Это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Стимулирование труда основывается преимущественно на материальных средствах вознаграждения, поощрения и санкций, в качестве которых выступает заработная плата. Но не любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования специалистов показывают, что существует множество ситуаций, когда оплата труда не стимулирует.

* В социологии выделяются следующие основные виды стимулирования труда:
  + пропорциональное (соблюдаются пропорции в стимулировании), прогрессивное (возрастание меры стимулов) и регрессивное (убывание меры стимулов);
  + жесткое (принуждение работника к затратам усилий) и либеральное (привлечение работника к затратам усилий);
  + актуальное (оплата труда как источника повседневного существования) и перспективное (удовлетворение потребностей в собственности, власти, престиже).

В условиях рыночной системы хозяйствования стимулирование труда приобретает колоссальное значение. С другой стороны, в период социальных преобразований особенно, приобретает важнейшее значение социальная защита работников. Социальная защита- необходимый элемент любого развитого государства. Система социальной защиты - это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования: трудоспособным гражданам за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям - за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума. Социальная защита предполагает систему мер законодательного, социально-экономического и морально-психологического характера, благодаря которым создаются условия, обеспечивающие социально возможное в данных условиях развития общества качество жизни.  
     В обществах, находящихся в условиях трансформации, в частности, в современном российском обществе, социальная защита требуется большим слоям населения - пенсионерам, молодежи, не адаптированным к новой социальной ситуации лицам трудоспособного возраста. Особую категорию населения в плане социальной защиты и гарантий образуют безработные, которых в Тюменской области к 2000 году насчитывалось более 60 тысяч человек, в том числе по возрастам: 16-19 лет - 8,1 тыс. чел.; 20-24 лет - 18 тыс. чел.; 25-29 лет - 12 тыс. чел.; до 49 лет - 4,1 тыс. чел.; свыше 50 лет - 5,8 тыс. чел. Причем средний возраст безработных составлял 34,3 года.

***Трудовые ресурсы***

Одной из основных категорий социологии труда являются ***трудовые ресурсы***. Их изучением занимаются многие науки. Что же интересует социологов? В частности, такая характеристика, как степень мобильности трудовых ресурсов. К примеру, размещение трудовых ресурсов России в южных и юго-западных районах, а сырья, рабочих мест - в восточных и северо-восточных.  
     Социологические исследования позволяют выявить потенциальную текучесть кадров, причины, по которым люди собираются сменить место работы, выделить социально-профессиональные и демографические группы среди таких работников и, разумеется, управлять этими процессами. Однако надо иметь в виду, что есть некий оптимальный уровень текучести кадров. Считается, что это 10-15 процентов. Если текучесть меньше, то возникает также много негативных проблем: старение коллектива, консерватизм, отсутствие перспективы для профессионального продвижения молодых работников.  
     В условиях рыночных реформ появились относительно новые для отечественной социологии труда проблемы: социальные аспекты ***безработицы, структурная безработица*** специалистов. Так, самой многочисленной группой безработных в городах являются женщины с инженерно-техническим образованием. Социологи не только изучают социальные проблемы этой группы населения, но и предлагают возможные пути их переподготовки, профессиональной реабилитации.  
     Среди социологических проблем труда можно назвать профессиональную ориентацию молодого поколения: как и кто определяет профессиональный выбор молодых людей, как влиять на этот выбор с учетом общественных интересов и т.д. Первым исследователем в данной области был новосибирский социолог В. Шубкин. Он показал, что молодежь в большей мере ориентирована на творческие профессии. Однако обществу нужны не только киноактеры, банкиры, космонавты, юристы, но и представители многих других профессий. Сталкиваясь с этой реальностью, молодые люди разочаровываются в жизни, болезненно переживают свои неудачи.  
     Наши исследования показали, что молодые люди выбирают не столько саму работу, сколько образ жизни представителей определенной социально-профессиональной группы. В настоящее время до 80 процентов выпускников средних школ ориентируются на продолжение образования в вузах, причем до половины из них выбирают профессии экономико-юридического профиля. Профессиональный выбор молодых людей определяет даже такое обстоятельство, как название профессии. К сожалению, на это обстоятельство мало кто обращал внимание. Достаточно взглянуть на словарь профессий: околачивальщик, огребщик, натравщик, гребнечесальщица и т.д.  
     Исследования социологов, их настойчивые рекомендации помогли формированию в стране государственной системы профориентации, профконсультаций, управления трудовыми ресурсами. Теперь молодые люди могут на основе тестирования получить рекомендации психологов, социологов по выбору профессии с учетом индивидуальных особенностей.

**2. Классификация трудовых коллективов**

Социология труда изучает многие стороны деятельности трудовых коллективов, но, в первую очередь, социально-экономические, социально-психологические.  
     ***Трудовой коллектив*** - социальная общность людей, объединенная совместной трудовой деятельностью. Конечно, трудовой коллектив обладает, с одной стороны, определенным единством, а с другой - объединяет социально неоднородные группы людей физического и умственного труда, организаторского и исполнительного, квалифицированного и неквалифицированного, различные демографические группы по полу и возрасту и др. При этом приходится учитывать, что в производственном коллективе современный человек не только работает, но и реализует многие другие свои потребности: социальные, бытовые, культурные, рекреационные. И чем более развит производственный коллектив, чем опытнее его руководство, тем больше самых различных функций он реализует. Эта многофункциональность, конечно, требует значительных материальных затрат. Но они оправдывают себя: в таком коллективе снижается текучесть кадров, лучше сохраняется здоровье работников, повышается их профессиональная квалификация, улучшается отношение людей к трудовым обязанностям.  
     В социологическом исследовании важно структурировать трудовой или производственный коллектив по некоторым признакам, которые можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние.  
     В первую очередь, нужно разделить производственные коллективы по форме собственности (см. схему).  
     Форма собственности, на которой базируется деятельность трудового коллектива, определяет абсолютное большинство его социальных характеристик. К примеру, такая частная форма собственности, как фермерское хозяйство, это чаще всего собственность одной семьи. Если она не привлекает дополнительных работников, то называть ее частной собственностью можно с большой долей условности.  
     От российских общинных традиций ведут свое начало такие формы собственности и организации производственного коллектива, как ***товарищество, артель***. Это небольшие трудовые коллективы с сезонной организацией труда, паевой собственностью, большим демократизмом в управлении.  
     Далее в исследовании важно структурировать трудовые коллективы по сферам деятельности: материальное производство и сфера обслуживания. Понятно, что и внутри таких крупных сфер жизни общества необходимо сгруппировать коллективы по отдельным отраслям: промышленность, строительство, транспорт, сельское хозяйство. Своя специфика имеется у трудовых коллективов военно-промышленного комплекса.  
     Трудовые коллективы значительно различаются между собой в зависимости от численности работников, объединенных в них. Одна специфика у крупного коллектива численностью свыше 1000 человек, другая - у среднего (от 100 до 1000 человек) и третья - у малого (до 100 человек). При этом следует учитывать, что многое зависит от сферы деятельности: научный коллектив до 500 человек можно с полным основанием отнести к крупному. Средняя численность трудовых коллективов в промышленности - 700-800 человек.  
     В условиях рыночных реформ, экономического кризиса наблюдается тенденция снижения численности трудовых коллективов. Опыт показывает, что они лучше выживают и эффективней ведут свою деятельность.  
     В сельском хозяйстве численность трудовых коллективов во многом зависит от природно-географической зоны, специализации хозяйства, плотности расселения, транспортных коммуникаций и других факторов.  
     Важно также иметь представление и о времени организации трудового коллектива: для новых, формирующихся, трудовых коллективов, как правило, характерны молодежный, чаще всего многонациональный, состав, повышенное движение кадров. Совсем другие черты присущи сложившимся трудовым коллективам.

* Трудовые коллективы различаются и по организационным связям:
  + основной коллектив - предприятие, объединение, акционерное общество, институт;
  + промежуточный - цех, отделение, факультет;
  + первичный - бригада, отдел, лаборатория, кафедра, звено.

Сейчас все большее распространение получают временные коллективы, особенно в науке, сезонные коллективы, вахтовые коллективы. Последние имеют значительное распространение в Западной Сибири - у геологов, нефтяников, строителей. Причем большая часть членов таких коллективов проживает в других регионах страны и работает в так называемом вахтово-экспедиционном режиме, прилетая к месту работы авиационным транспортом.  
     Важно также иметь представление и о внутреннем функциональном структурировании, отражающем ***разделение*** и ***кооперацию труда*** внутри производственного коллектива. На этом основании строится организационная структура любого предприятия: цеха, бригады, звенья, фермы, отделы, управления, участки. Профессионально-квалификационная структура: по профессиям, по группам профессий. Например, управленцы, обслуживающий персонал, промышленно-производственный и т. п.  
     Социально-демографическая структура трудового коллектива предполагает структурирование по полу, возрасту. Важно также иметь представление о стаже работы отдельных групп в данном коллективе; выделять новичков, ветеранов труда, людей различных национальностей.  
     Особое значение социология трудового коллектива приобретает для планирования социального развития коллектива, прогнозирования, управления.  
     В современной социологической теории принято различать такие понятия, как "трудовой коллектив" и "трудовая организация", вернее понятие "трудовой коллектив" начинает заменяться понятием "трудовая организация". Под ***трудовым коллективом*** понимается объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность. ***Трудовая организация*** - это группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели (целей); это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.  
     Каждой трудовой организации присуща своя трудовая среда. Под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает физические факторы - воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т. д. и технико-технологические факторы - это средства труда, предметы труда и технологический процесс. Социальную трудовую среду образуют отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности.  
     Трудовая организация имеет специфическую социальную структуру. Социальная структура трудовой организации определяется ее составом и сочетанием в ней различных социальных групп.

* Она подразделяется на:
  + функционально-производственную структуру (выделены группы, имеющие специфические функции);
  + профессионально-квалификационную структуру (группы различаются по профессионально-квалификационным признакам);
  + демографическую структуру (состав по возрасту и полу).

В трудовой организации происходят прогрессивные и регрессивные изменения.

* Процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности включают в себя следующие основные аспекты:
  + прогнозирование потребности в кадрах;
  + подбор и расстановку кадров;
  + стабилизацию коллектива, социальной организации;
  + процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива, то есть:
  + использование трудового потенциала;
  + удовлетворение первичных жизненных потребностей;
  + развитие социально-производственной инфраструктуры;
  + развитие социально-бытовой инфраструктуры;
  + удовлетворение духовной потребности;
  + удовлетворение трудовых и гражданских прав;
  + участие трудящихся в управлении делами коллектива.
* Динамика формирования и развития социальных качеств людей включает в себя:
  + изменения в системе потребностей и ценностных ориентаций работников;
  + динамику состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации;
  + изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах деятельности;
  + изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников;
  + динамику формирования и готовности работников к инновационной деятельности.

Все эти процессы находятся во взаимосвязи и взаимообусловленности.

Следует заметить, что существуют и другие классификации процессов в трудовой организации. В частности, классификация предложенная американскими социологами Р. Парку и Э. Берджесом, в которой выделяются такие процессы, как кооперация, конкуренция, приспособление, конфликты, ассимиляция, амальгамизация.  
     Итак, мы рассмотрели основные социологические аспекты труда и трудовых коллективов. Знакомство с социологией труда и трудовых коллективов позволяет нам лучше понять и осмыслить процесс реформирования экономики в России, увидеть и определить перспективы экономического будущего.

**3. Сущность распределительных отношений**

Этот раздел социологической теории тесно переплетается с социологией труда. Его можно было назвать социологией экономического поведения или экономической социологией. В нем затрагиваются самые принципиальные отношения общественной жизни: отношения собственности, материального благосостояния, уровня жизни и качества жизни. С ними напрямую связаны вопросы социальной справедливости, социального равенства. Характер распределительных отношений в обществе - важнейший ***стратификационный*** признак.  
     Стоит напомнить о том, что именно неудовлетворенность состоянием распределительных отношений, стремление их изменить являются основной пружиной социальных конфликтов, организации политических и общественных движений.  
     Для нормального развития общества важно не только произвести с наименьшими затратами необходимое количество продукции, но и в соответствии с определенными социальными принципами его распределить. Любые осложнения в распределительных отношениях оказывают сильное тормозящее воздействие не только на процесс производства, но и на всю социальную и политическую жизнь.  
     Доля доходов работника, социальной группы является объективным и самым точным показателем их экономического, социального и политического положения в обществе. Стоит подчеркнуть, что это один из самых сложных вопросов общественного устройства и развития, начиная с первых утопий Мора Кампанеллы. В "Городе Солнца", например, предполагается, что все должны обедать на виду друг у друга, носить одежду одинакового покроя и т. д.

**4. Распределительные отношения в советском и западном обществах**

Проблемы распределительных отношений стоят перед любым обществом, с ними столкнулась и социалистическая модель общественного развития. Витрины магазинов в любой рыночной стране ломятся от товаров и продуктов, но люди одеты достаточно скромно и на их обеденных столах далеко не такое изобилие. В социалистических странах были пустые витрины и прилавки, а люди одеты по последней моде, да и холодильник был не пустой. Почему? Все объясняется предельно просто: в любой стране, где господствуют рыночные отношения, цена на товар поднимается до тех пор, пока он не заполнит прилавок, что сейчас и у нас происходит. При твердых ценах выигрывает не тот, у кого есть деньги, а тот, кто стоит ближе к рычагам управления и распределения. Отсюда блат, спекуляция, черный рынок.  
     Рыночная экономика отличается не столько характером технологий, производства, сколько характером распределения, экономической заинтересованности работника в результатах своего труда. Чем отличалось развитое общество западного образца от советского общества? Там 80-90 процентов взрослого трудоспособного населения работает на пределе своих возможностей, оставшаяся часть- крупные собственники, творческая интеллигенция, люмпены и т. п. Не жизнь, а борьба за жизнь. Почему так происходит? Государство и собственник средств производства отдают работнику, по крайней мере, не меньше половины того, что он в действительности произвел, заработал, а именно 30-40 долларов в час, несколько тысяч долларов в месяц, да еще акции предприятия, на котором работает. Но раз получена большая часть заработанного, то есть основания для перекладывания на плечи работника многих социальных проблем. В такой стране никому в голову не придет требовать бесплатное жилье у государства: сам строй, арендуй, снимай. За учебу детей, содержание ребенка в дошкольном учреждении - плати, и не символическую плату. Обучение в среднем американском университете стоит 15-30 тыс. долларов в год (годовая зарплата американского учителя составляет 30 тыс. долларов). Заболел - лечение за свой счет. И тому подобные вещи.  
     Теперь возьмем основный принцип организации социалистического распределения. Подсчитано, что нашему работнику платили в виде зарплаты примерно 10-20 процентов от действительно заработанного. Общество как бы говорило человеку: трудись, думай о производстве, а о квартире, учебе детей, лечении, отдыхе, культуре и многом другом позаботятся. Большую часть национального продукта собирали в один общий котел. Эти средства назывались общественными фондами потребления. Чиновники решали, как расходовать деньги на образование, социальное обеспечение, строительство жилья. К сожалению, результаты оказались плачевными. Это был самый крупный стратегический просчет в развитии общества.  
     **Во-первых**, постепенно формируется иждивенчество, подрывается инициатива, предприимчивость людей. Такая политика может быть оправданной только на самых первых этапах социалистического строительства, когда речь идет об удовлетворении первичных материальных потребностей. Была надежда, что по мере роста личных доходов люди все больше начнут заботиться о своем жилье, культуре и т. п. Но получилось так, что доходы росли, а запросы к государству не снижались.  
     Однако никакое государство не может в полном объеме и на самом высоком уровне удовлетворить разнообразные потребности людей. Это утопия. Стоит напомнить о том же социологическом законе возвышения и облагораживания ***потребностей*** людей по мере общественного прогресса. Это и есть основная пружина развития цивилизации.  
     **Во-вторых**, потребности, финансируемые из общественных фондов потребления, были бесплатны только на первый взгляд. Но отношение к ним формировалось соответствующее.  
     **В-третьих**, общественные фонды, призванные смягчать социальное неравенство, на самом деле его только усиливают. Чем выше должность и зарплата, тем больше было возможностей получать блага за счет общественных фондов: путевки в престижные санатории, квартиры улучшенной планировки. Какой, спрашивается, прок от бесплатного жилья и низкой квартплаты человеку, который его не имеет? Вот где находилась главная червоточина социалистических распределительных отношений. Разумных предложений о преодолении этого противоречия в рамках социалистического выбора не было предложено. Таким образом, социалистическая модель советского типа оказалась обреченной на недолгое существование.  
     Общественные фонды потребления формируются в любом цивилизованном обществе, например, для финансирования школьного образования, дорожного строительства, пенсионного обеспечения и т.п. Весь вопрос в соотношении прямой оплаты по труду и на содержание этих фондов. Хорошо известна социал-демократическая модель, реализуемая во многих западноевропейских странах, которая достаточно оптимально сочетает принципы рыночной экономики, то есть на полную мощность использует потенциал личной инициативы, предприимчивости, ответственности каждого человека, и сильную социальную защиту населения. Но некоторые из социал-демократических стран испытывают серьезные экономические трудности. Все дело в том, чтобы умело, с учетом многочисленных факторов экономического и социального развития находить золотую середину, гармоничное сочетание между механизмами рыночной экономики и социальной защиты населения. Переход от уравнительного социализма к обществу с рыночной экономикой очень труден, и особенно для людей, которые привыкли к советскому образу жизни. Представьте себе: человек 15-20 лет стоял на предприятии в очереди на квартиру, он уже оплатил ее за счет недополученной зарплаты, а в новых условиях он должен покупать жилье. Конечно, это несправедливо. И если молодое поколение принимает новые условия жизни, быстро их осваивает, то старшее поколение их не принимает и голосует за возвращение к прежнему укладу. В основе раскола российского общества лежат противоречия именно отношений распределения.  
     Еще одна серьезная проблема распределительных отношений - оплата труда различной ***квалификации***.  
     По разным оценкам, в промышленности России от 40 до 60 процентов работников заняты ручным трудом, в строительстве - не менее 60 процентов, в сельском хозяйстве - 70 процентов. В стране 4 млн. людей трудятся на погрузочно-разгрузочных работах. Ручной труд практически не поддается повышению производительности - работник сам определяет темп работы. В условиях малейшего дефицита рабочей силы он тем более, зная себе цену, старается работать не спеша.  
     Как данная ситуация связывается с распределительными отношениями? Дефицит рабочей силы, низкий престиж профессий обслуживающего, вспомогательного и тяжелого физического труда ведет к искусственному росту зарплаты. Чтобы привлечь и удержать, надо больше платить. А если можно добиваться прибавки к зарплате, не улучшая свою работу, то, спрашивается, зачем стремиться к повышению производительности труда?  
     Таким образом, происходит обесценивание, девальвация материальных стимулов, экономически развращаются миллионы людей.  
     Не менее сложна проблема оплаты труда работников квалифицированного умственного труда. В России она традиционно сильно занижена. Считается, что если человек занят чистой, интеллектуальной профессиональной деятельностью, то зачем ему еще платить хорошую зарплату, пусть довольствуется хорошей работой. Инженеры, врачи, ученые, учителя, работники культуры имеют зарплату существенно ниже, чем те, кто занят физическим трудом в сфере материального производства. Исключение - работники финансовой сферы, предприниматели.  
     Низкое материальное вознаграждение ученых, изобретателей, отсутствие законного права на интеллектуальную собственность тормозят научно-технический прогресс, являются основной причиной того, что в нашей стране не были совершены информационный, технологический, "зеленый" и некоторые другие революционные перевороты. Мы снова вынуждены догонять и учиться у других.  
     Усиливается миграция научной и культурной интеллигенции в другие страны. Только за один год выезжают примерно 500 тыс. специалистов. Из Санкт-Петербурга за последние годы эмигрировали около 100 крупнейших ученых - руководителей научных школ - из 200. Такие потери интеллектуального потенциала невосполнимы. Считается, что по-настоящему одарен и талантлив примерно один студент из тысячи, остальные просто способные. Следовательно, в России из 3 млн. студентов таких вундеркиндов наберется 3-4 тысячи. Именно их приглашают на учебу за границу всевозможные фонды, и большая часть может там остаться.  
     Среди важнейших теоретических проблем социологии распределения можно выделить и проблему ***социальной справедливости, социального равенства***. Пока еще нет реальной модели общественного устройства, в которой бы можно было реализовать полное равенство. Люди от рождения не равны по своим способностям - это не их вина или заслуга. Талант, одаренность - в значительной мере не личное, а общественное достояние, но вместе с тем он имеет право на большее материальное вознаграждение. Весь вопрос в том, как должны вознаграждаться одни, с их талантами, предприимчивостью, инициативой, и другие, кого природа, общество и, может быть, судьба обделили такими качествами. Понятие социальной справедливости всегда исторически конкретно., ***К. Маркс*** писал: "Интуитивно сознание людей в определении социальной справедливости исходит из реальных возможностей общества. Особенно болезненно оно обостряется, когда неэффективно используются возможности или какая-то группа присваивает больше, чем ей полагается". Вспомните болезненную реакцию на всякого рода привилегии, которые стали системой в жизни российского общества и прошлого, и настоящего.  
     Таким образом, социология распределительных отношений затрагивает основные стороны общественной жизни.

**5. Социология распределения в условиях переходного периода**

Современное российское общество не может избежать социальных проблем распределения и последствий, которые с этим связаны. Реформы в намеченном виде практически неизбежно приведут к сильному социальному расслоению общества. В то же время при сильном влиянии психологических стереотипов уравнительного распределения можно прогнозировать большое общественное противостояние, социальные катаклизмы.  
     О состоянии отечественной сферы распределения говорят тревожные факты. Децильный коэффициент (даже по официальным данным) колеблется на отметке 12-13 (в СССР он не превышал 5, в Швеции - 6). Это наглядно свидетельствует о колоссальном и углубляющемся разрыве между тонким слоем богатых и нищающим большинством общества. Приведем официальные данные. По сводке Госкомстата Российской Федерации за 1996 год, душевой доход менее 800 тыс. руб. в месяц имели 53,3 % населения (при тогдашнем уровне цен ниже этой черты царит бедность, поскольку о приобретении предметов длительного пользования говорить не приходится) и 20,4 % имели доход на душу населения до 400 тыс., то есть находились за чертой нищеты. Официальная статистика склонна преуменьшать масштабы того и другого. Согласно данным обследования бюджетов домохозяйств, названные цифры возрастают соответственно до 89,9 % и 29,0 %. Это означает, что 9 из 10-ти бедные и нищие, а 1 из 4-х пребывает в нищете.  
     Физиологическая деградация большинства населения страны находит концентрированное выражение в ухудшении состояния здоровья. Средняя ожидаемая продолжительность жизни мужчин опустилась ниже возраста выхода на пенсию (60 лет), а в ряде исконно русских областей - до 55-57 лет. Каждый третий юноша призывного возраста не может быть призван на военную службу по состоянию здоровья, до 15% призывников имеют дефицит массы тела. За бедностью и нищетой большинства - вымирание населения России. По данным социологического исследования, шанс "опуститься на дно" среди разных слоев населения равнялся: у одиноких пожилых людей - 72%, инвалидов - 63 %, многодетных семей- 54 %, безработных - 53 %, матерей одиночек - 49 %, беженцев - 44% и т. д. Особенно тревожит возрастающее число детей и подростков, которые не работают и не учатся: их более двух миллионов. Реформа школы 1992 года способствовала этому, поскольку ограничила обязательное обучение в школе "основным" - девятиклассным - образованием, то есть 15-летним возрастом. Одновременно снизилась ответственность школы и местных органов власти за отсев из начальных классов, а материальное положение многих семей не позволяет содержать детей и подростков и тем более обеспечивать их учебниками и наглядными пособиями, которые неотвратимо становятся платными.  
     В стране беспрецедентными в истории темпами проведена чековая приватизация. В собственность частных лиц передано 74 процента объектов малой приватизации. Около 40 млн. россиян стали акционерами. Зарегистрировано около 1 млн. малых предприятий с 9 млн. работающих. Акционирована 21 тыс. крупных и средних предприятий. Призрачная возможность повысить свое благосостояние путем выгодного обмена своих ваучеров на акции прибыльных предприятий у большей части россиян не реализовалась. Зато проведенная приватизация оправдала политические ожидания реформаторов вполне легальным, законным путем осуществить перевод государственной собственности в частные руки и ее накопление у ответственных или стратегических собственников.  
     Вместе с этим произошло стремительное разделение общества на богатых и бедных, сформировалось устойчивое негативное отношение к "новым русским". Общественное мнение о том, что основной способ разбогатеть связан с деятельностью, противоречащей закону и морали, стало устойчивым стереотипом массового сознания. По данным аналитического центра ИСПИ РАН, в 1994 г. ответы на вопрос о факторах обогащения распределились следующим образом: склонность к коммерции - 10, наличие деловых связей - 13, спекуляция - 39, умение организовать дело - 16, отмывание мафиозных денег - 17, разворовывание общенародной собственности - 34, талант и работоспособность - 6 процентов опрошенных.  
     У нас в течение нескольких лет не публикуется необходимая статистика, отсутствует общепринятая методика расчета прожиточного минимума и его связи с минимальной зарплатой и пенсией. По логике, минимальная зарплата, пенсия должны быть на уровне прожиточного минимума. По оценкам экспертов, до 40 процентов российского населения живут за чертой бедности. К "новым русским" относится примерно 7-10 процентов населения, хватает только на питание и одежду у 29 процентов населения, только на питание - у 45 процентов населения и 20 процентов вообще не могут себя прокормить. По данным тюменских социологов, материальное положение ухудшилось с началом экономических реформ у 42,7 процента тюменцев; осталось на прежнем уровне -20,9; несколько улучшилось - 14,7; значительно улучшилось - 5,1; затруднялись ответить 16,6 процента.   
     В результате проведения экономических реформ идет стремительная социальная поляризация, практически исчез средний класс, деньги концентрируются на одном полюсе, бедность - на другом. Для характеристики степени социального расслоения социологи и экономисты используют такой показатель, как соотношение уровня доходов 10 процентов людей с максимальными доходами и 10 процентов людей с минимальными доходами. Эти данные выглядят следующим образом: в 1991 г. - 1:5, в 1992 г. - 1:16, в 1994 г. - 1:27. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума составляет 23,8 % от общей численности населения.  
     Таким образом, в результате реформирования отношений распределения в обществе произошел, по сути, раскол на две части. Одна, меньшая по численности, выступает за полную капитализацию страны, а вторая, большая, за создание социально ориентированной экономики со смешанными формами собственности, регулируемой государством, сильной системой социальной защиты населения.  
     Основа экономического поведения людей в условиях рыночных преобразований заключается в том, что люди более предприимчивые, инициативные хотят, чтобы их труд оплачивался достойно, возможно, в соответствии со стандартами развитых стран. Но надо иметь в виду, что, чем сложнее человеку, социальной или этнической группе утвердиться, разбогатеть, тем больше вероятность, что часть ее представителей будет использовать для этого противоправные пути и методы. Этот тезис действует на уровне социологического закона. Результаты переходного периода всегда и везде одни и те же: криминализация бизнеса, рост преступности, социальная дезинтеграция общества.

**6. Основные социологические подходы к исследованию механизмов распределения**

Особый интерес представляют социологические аспекты ***заработной платы***, пенсий, пособий, всевозможных материальных льгот за стаж работы, за ***квалификацию***, за работу в экстремальных условиях, скажем, Крайнего Севера. Например, в городах Ямало-Ненецкого автономного округа уровень заработной платы в 3-4 раза выше, чем в городах юга Тюменской области. Такая зарплата привлечь может, но закрепить - нет. Человек приезжает сюда, чтобы заработать средства для обустройства в обжитых, более благоприятных районах. Возможно, следует не столько поддерживать рост зарплаты, а компенсировать неблагоприятные природно-климатические условия жилищно-бытовым комфортом, более высоким качеством жизни. Подобные рекомендации можно разработать только на основе социологических исследований.  
     При изучении социальных проблем крестьянства следует учитывать специфику отношений распределения на селе, формы собственности на основное средство производства - землю. В каждой стране вопрос о форме собственности на землю решается, в первую очередь, на основе исторических традиций, специфики национального развития. В России крестьяне упорно держатся за коллективные формы. В чем здесь дело? Известно, что у нас не было глубоких традиций частного владения землей, кроме крупного помещичьего землевладения, отрубов и сибирских заимок, появившихся в результате столыпинской реформы.  
     Кроме того, следует определиться, о какой земле идет речь. Участки, отданные под строительство промышленных предприятий, индивидуального жилья, дач, гаражей, для организации крестьянских хозяйств, уже находятся в частной собственности, приватизированы. Следовательно, речь идет о сельскохозяйственных угодьях, о праве частной собственности на эти земли. Возможны государственная, коллективная и частная формы собственности.  
     Для нашей страны наиболее подходящей является такая форма частной собственности на сельскохозяйственные земли, которая позволяла бы покупать их у государства, но без права изменения целевого использования. Пока, в условиях экономической нестабильности, коррумпированности российского чиновничества, разрешение свободной купли-продажи земли может привести только к спекуляции, к тому, что земля станет формой хранения накопленных денег и т. п.  
     Вопросы распределительных отношений традиционно присутствуют практически во всех анкетах: средняя зарплата, средний доход на члена семьи, удовлетворенность получаемой зарплатой, источники доходов и т. п. Есть тонкости, связанные с традициями, психологией. Например, премирование в трудовом коллективе. Традиционно все привыкли, что ***премия*** - это постоянная надбавка к зарплате и практически одинаковая для всех. Но вклад людей в общее дело всегда разный, надо иметь большое мужество, чтобы сказать эту правду и разделить премию по реальному вкладу. Особенно трудна эта задача в коллективе работников, занятых интеллектуальным трудом, где затруднена оценка индивидуального вклада. Важно выяснить индивидуальное отношение работников к различным формам материального и морального стимулирования. Например, женщины предпочитают ценный подарок, бесплатную путевку, а мужчины - деньги.  
     Подходы к зарплате в нашем обществе сложились в 30-е гг., когда приоритет был отдан накоплению. Если для нормального развития фонд накопления должен быть в пределах 10-20 процентов, то у нас он достигал 40-45 процентов национального дохода. Зарплата в этих условиях была ориентирована на обеспечение прожиточного минимума. Что же касается оплаты труда в сельском хозяйстве, то она здесь десятилетиями не достигала даже прожиточного минимума. При этом стоит подчеркнуть, что некоторые пытаются выдавать за социальные завоевания то, что на самом деле было изобретением командно-административной системы управления. Дешевое жилье - но при этом происходила привязка к месту жительства и работы. Льготная путевка - но ее получение требовало послушания, исполнительности и членства в профсоюзе.  
     Известно, что сильное перераспределение бюджета, фондов в пользу столичных городов, закрытых городов военно-промышленного комплекса вело к сильным социальным различиям, усиливало ***миграцию*** населения. Для регулирования миграции, ограничения роста населения столиц потребовалось ввести специальный институт прописки.  
     Все это и многое другое следует отнести к нашим национальным особенностям, которые объясняются деформированием распределительных отношений в стране.  
     Специфическими исследованиями социологии потребления являются отбор респондентов, которые по заданию статистических организаций ведут полный учет своих доходов и расходов, определение параметров рациональной потребительской корзины промышленных и продовольственных товаров.  
     В новых социально-экономических условиях возникли новые вопросы для социологических исследований, например, индексация зарплаты и других выплат населению, компенсационные выплаты для социальной защиты малообеспеченных групп населения, налоговая политика и т. д. Многие из них находятся на стыке социологии, экономики и социальной психологии, хотя социологическое исследование проблем распределительных отношений, как мы отметили, имеет свою специфику.