

ПРОБЛЕМА ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. В статье анализируются различные подходы к изучению категории отчуждения труда. На основе проведенного социологического исследования рассматриваются наиболее распространенные проявления отчуждения труда работников автотранспортных предприятий.

Ключевые слова: отчуждение труда, аномия, самоотчуждение, экономическое принуждение.

Abstract. The article analyzes various approaches to studying a category of alienation of labour. On the basis of the conducted sociological research the authors consider the most widespread displays of labour alienation of workers at motor transportation enterprises.

Key words: work alienation, an anomy, self-alienation, economic compulsion.

Современная традиция употребления термина «отчуждение труда» берет начало от К. Маркса. Источником отчуждения, по К. Марксу, является отчужденный характер труда, поскольку именно труд является основной деятельностью человека, в которой он реализует себя. К. Маркс выстраивал целостную концепцию отчуждения продуктов деятельности человека от его личности. По К. Марксу, личность обретает себя в своем труде и результатах этого труда, но в условиях царствования наемного характера труда личность теряет себя и вынуждена отторгать продукты своей деятельности в чуждую и часто враждебную ей сферу.

В целом отчуждение, по К. Марксу, проявляется в следующих феноменах:

- отчуждение человека от процесса и продукта труда (субъективная неудовлетворенность, ощущение вынужденной деятельности, инструментальный характер деятельности вместо творческого);
- отчуждение человека от родовой сущности (и вследствие этого – неспособность воспринимать человеческий смысл предметов культуры, «слепота» к ценностям);
- отчуждение человека от предметного мира (частная собственность становится предметом формального обладания, а не действительного ее освоения);
- фрагментация жизни (жизнь человека в ее различных сферах не имеет единой направленности и переживается им как разорванная, чуждая);
- отчуждение человека от человека (дегуманизация отношений, другой человек становится средством, а не целью) [1, с. 43–174].

Идеи К. Маркса об отчуждении труда становятся популярными среди представителей Франкфуртской школы. Так, Э. Фромм, опираясь на идеи К. Маркса, раскрывал и описывал отчуждение от работы со стороны рабочего (для которого труд становится мучением, а идеалом – лень и враждебность по отношению к труду), со стороны собственника производства (который рассматривает его как капитал и не несет ответственности за процесс), а также со

стороны бюрократа (который относится к миру как к объекту своей деятельности) [2, с. 635].

Именно благодаря представителям Франкфуртской школы термин «отчуждение» получает широкое распространение среди социологов в 1960–1970-е гг. Употребление данного термина по отношению к работе в социологической литературе трактовалось как неудовлетворенность, отсутствие мотивации, утрата контроля, субъективного смысла труда, отсутствие самовыражения и т.д.

Современные отечественные исследователи проблемы отчуждения труда Я. И. Кузьминов, Э. С. Набиулина, В. В. Радаев, Т. П. Субботина акцентировали внимание на том, что «отчуждение труда существует, когда в процессе и в результате своей деятельности работник воспроизводит внешние, не контролируемые им материальные силы и отношения, которые в дальнейшем противостоят ему как чужие, навязанные ему условия труда и жизни» [3, с. 22].

Таким образом, в случае отчуждения труда человек, принудительно или добровольно, включается в трудовой процесс, зажатый в тиски социальных условий, которые являются внешними и чуждыми для него, более того, поработают человека, делают его труд бессмысленным, уродующим морально и физически. Причем человек своими собственными руками и мыслями продолжает воспроизводить эти социальные условия.

В свою очередь В. В. Радаев выделяет несколько форм принуждения к хозяйственной деятельности, неизбежно приводящих к отчуждению труда. Во-первых, силовое или внеэкономическое принуждение, выражающееся отношениями непосредственного господства и подчинения, личной зависимости человека от других людей, административных, политических или военных органов. В условиях внеэкономического принуждения человеком движет страх – перед возможным физическим насилием (вплоть до уничтожения), перед лишением юридического, гражданского или социального статуса – быть избитым, посаженным в тюрьму, уволенным с работы.

Во-вторых, экономическое принуждение, под которым понимается односторонняя зависимость человека от материальных условий его существования. Когда не обеспечен минимум базовых потребностей, у человека фактически отсутствует выбор: им также руководит страх перед голодом, нищетой, деградацией. Причем речь идет не только о физиологическом, но и о социальном минимуме, определяемом принадлежностью к какому-то сообществу или конкретным группам.

В-третьих, технологическое принуждение, выражающееся односторонней зависимостью человека от условий труда и производства, порождаемое его узкой профессиональной квалификацией, прикреплением к рабочему месту. Примером могут послужить «монозаводские» города, где наиболее вероятным исходом для большинства трудоспособного населения является работа на единственном предприятии. В результате закрепления несложных узкопрофессиональных навыков покинуть свое место с годами становится все труднее, да и уходить особенно некуда. Люди становятся придатками конкретного технологического процесса.

В-четвертых, идеологическое принуждение – наиболее тонкое из перечисленных форм воздействия. Оно возникает как продукт манипулирования

личным интересом: используется страх Божьей кары, потери жизненных ориентиров, разрыва социальных связей с референтной группой. И без того условная грань между негативной и позитивной мотивацией здесь практически стирается [4, с. 96–98].

Представляет интерес анализ исторического опыта Н. И. Лапиным, в ходе которого он пришел к выводу, что современное отчуждение работающих от результатов своего труда, от адекватной его оплаты стало следствием трудовой и продовольственной мобилизации периода военного коммунизма, системы ГУЛАГа и более «мягкой» индустриальной и аграрно-коллективизаторской мобилизации [5, с. 20–22].

Бесспорно, отчуждение труда крайне негативно влияет на деятельность организаций и отрицательно сказывается на процессах интеграции организационных систем. Более того, последствия отчуждения труда для организации могут быть критическими: снижение производительности и качества труда, инициативы в связи с ослаблением мотивации; снижение психологического, а затем и физиологического здоровья работников; различные формы проявления девиантного поведения.

В изучении проблемы отчуждения труда возникла гипотеза так называемой «П-образной» кривой, согласно которой отчуждение работников увеличивается по мере механизации труда, но затем уменьшается с переходом к развитой технологии [6, с. 56; 7, с. 298].

Несмотря на то, что проблема отчуждения не является новой для современной российской социологии, вместе с тем в социологической литературе наблюдается нехватка эмпирических исследований по данной проблеме. Все обсуждения отчуждения ведутся на уровне абстрактных философских категорий и понятий либо ограничиваются обсуждениями отдельных аспектов данной проблемы. Тем не менее западными учеными накоплен богатый опыт в решении данного вопроса.

Разработанная профессором Школы социальной экологии Калифорнийского университета С. Мадди диагностика отчуждения представила собой удачную попытку преодолеть проблему отсутствия надежных и валидных инструментов, которые позволяли бы не только диагностировать общий уровень отчуждения, но и дифференцировать различные аспекты этого сложного феномена. Авторы предприняли попытку измерить отчуждение как субъективное состояние, о котором человек способен отдавать себе отчет. Теоретической основой методики послужила концепция отчуждения С. Мадди, который выделяет четыре формы отчуждения:

1. **Вегетативность** – неспособность поверить в истину, важность или ценность любой реально осуществляемой или воображаемой деятельности. Вегетативность является наиболее тяжелой формой отчуждения.

2. **Бессилие** – утрата человеком веры в свою способность влиять на жизненные ситуации, однако при сохранении ощущения их важности, что позволяет считать бессилие менее серьезной формой отчуждения, нежели вегетативность.

3. **Нигилизм** – убеждение в отсутствии смысла и активность, направленная на его подтверждение путем занятия деструктивной позиции. Эта форма недуга включает в себя переживание некоторого смысла – пусть это и парадоксальный, антисмысл – и связана с активностью по его реализации, что

позволяет считать нигилизм менее серьезной формой отчуждения, чем вегетативность и бессилие.

4. Авантюризм (С. Мадди также употребляет термин «крусадерство») – поиск жизненности, вовлеченности в опасных, экстремальных видах деятельности в силу переживания бессмысленности в повседневной жизни. Эта форма отчуждения является наименее серьезной, поскольку связана с активностью, поиском новых ощущений [8].

Авторы измеряют уровень отчуждения в пяти сферах жизнедеятельности: работа, общество в целом, межличностные отношения, семья, собственная личность.

Признанный авторитет в западной социологии по проблеме отчуждения Р. Блаунер выделил четыре переменных отчуждения:

1. Бессилие. Личность испытывает отчуждение данного типа, когда является не субъектом, а объектом, управляемым людьми или какой-нибудь иной внешней системой.

2. Бессмысленность. Отчуждение данного типа возникает тогда, когда работник не чувствует, что его собственные действия и деятельность, которую он выполняет, не приводят к достижению жизненно важных целей, не являются заметным вкладом в деятельность его коллектива, организации и общества в целом.

3. Изоляция. Данный тип отчуждения возникает при условиях разрыва личных связей, когда работник, находясь в обществе, не чувствует себя его членом. Рабочий может испытывать данный тип отчуждения даже вследствие таких причин, как неудачно оборудованное рабочее место или неудобный график работы.

4. Самоотчуждение. Данный тип отчуждения возникает в условиях, когда работа становится самоцелью, когда трудовая деятельность не способствует проявлению индивидуальности и изобретательства и негативно влияет на чувство собственного достоинства [9].

Данного направления придерживаются и отечественные исследователи. Например, Ж. Т. Тощенко включает понятие отчуждения труда в структуру «частичного» человека, поставленного в «положение простого исполнителя функций определенного производственного цикла» [7, с. 294–301].

Стоит отметить, что отчуждение труда связано с потребительской ориентацией на труд. Недаром потребление некоторыми исследователями трактуется как «бегство» человека от отчужденного труда [10]. Трудовая деятельность в целом ассоциируется со средством получения дохода, в этом каждый обыватель видит предназначение и ценность труда, формируя «потребительское» отношение к нему [11, с. 23; 12, с. 87].

Согласно результатам исследования ценностных ориентиров работников государственных предприятий в период с 1994 по 2003 гг., выявляется смещение акцентов в ценностном сознании работников государственных предприятий с направленности на творческую самореализацию к ориентации на прагматические ценности. Работники же индивидуальных частных предприятий, если сравнивать 2003 г. и середину 1990-х гг. (1994, 1997), характеризуются более выраженной ориентацией на ценности личной жизни, тем не менее первое место занимает группа прагматических ценностей, ценностей деловой и экономической активности [13, с. 121–141]. Проведенное исследо-

вание оценки отношения к труду у работников выявило, что 55,3 % респондентов предпочитают «не напрягаться, но требования выполнять»; 27,8 % отличаются «отношением безразличия, отсутствием заинтересованности выкладываться», и только 16,9 % респондентов выделяются «отношением ответственным и заинтересованным» [14, с. 49].

Тем не менее труд может и должен являться непосредственной, самостоятельной ценностью, источником развития. Положение труда как побочного аспекта жизнедеятельности, на наш взгляд, является прямым следствием отчуждения труда. Так или иначе, труд, став самоцелью и не утратив значимости как средства присвоения различных благ, исключает возможность развития состояния отчуждения.

Вместе с тем стремление к труду как к средству присвоения внеуродовых благ или отсутствие каких-либо положительных мотивов у подавляющего большинства работников было и остается характерным для российского общества.

При изучении категории отчуждения возникает вероятность путаницы данного явления с аномией. Проблема соотношений категорий отчуждения и аномии, безусловно, исключительно сложна и многомерна.

Вспомним, что аномия (от франц. *anomie* – беззаконие, безнормность) представляет собой такое состояние общества, в котором заметная часть его членов, зная о существовании обязывающих их норм, относится к ним негативно или равнодушно. Именно к категории аномии обращаются исследователи, пытаясь объяснить причины и условия девиантного поведения. Понятие аномии рассматривается в качестве методологической базы для определения состояния в условиях перехода от одной целостной общественной системы к другой, качественно новой.

В случае аномии человек выполняет трудовые функции, вступая в отношения, не урегулированные социальными нормами: правила и предписания в данной области еще не выработаны или они существуют, но отвергаются определенными группами. Здесь на поверхность нередко прорываются не лучшие человеческие качества в виде безудержной алчности или безжалостной конкуренции.

Аномия возникает при отсутствии разделяемых обществом норм, а отчуждение труда – результат принудительного, вынужденного труда. Однако, как отмечает В. В. Радаев, между данными категориями есть и определенные сходства: оба состояния указывают на принципиальное значение социальных условий трудовой деятельности и на различия ролей, которые они играют в трудовом процессе [4, с. 117–118].

Приступая к рассмотрению проблемы отчуждения труда работников сферы пассажирских автотранспортных предприятий (далее – ПАТП), отметим, что Р. Блаунер изучал данное явление через категории отстраненности, бессмысленности, изолированности и самоотстранения, как отмечалось ранее. Рассмотрим каждую из них в отдельности применительно к сфере ПАТП.

Категория отстраненности, безвластия над той трудовой ситуацией, в которой работник не может контролировать свои действия или условия существования, является неоднозначной для рассматриваемых групп работников (водительский и кондукторский составы, ремонтные рабочие). С одной стороны, в работе существуют жесткие нормы, предписания трудовой дея-

тельности. С другой стороны, специфика работы диктует необходимость принятия самостоятельных решений, инициативы, исключает монотонность, утрату квалификации и пр.

Кроме того, стоит отметить, что категории рассматриваемых работ сферы ПАТП не предполагают высокого профессионального и административного роста, что усиливает ощущение отстраненности.

Показатель ограниченности, бессмысленности выполняемого труда у сотрудников ПАТП невысок, поскольку личный трудовой вклад сотрудников в общее дело организации очевиден, каждый работник видит конечную цель и результат выполняемой работы. Более того, каждый заинтересован в результатах своего труда, поскольку существует прямая зависимость уровня заработной платы от качества выполненной работы (система премий).

Категория изолированности работника, влияющая на уровень отчуждения труда, возникает в случае потери чувства принадлежности к группе. Развитие состояния отчуждения в значительной мере зависит от психологической и духовной ориентации человека, его общего настроя по отношению к окружающим.

Следующая категория отчуждения труда – это самоотстранение работника, возникающее при отсутствии внутреннего удовлетворения трудом. Неприятие трудовой деятельности становится основой сознательного самоотстранения от всех проблем производства, уменьшения ответственности, отсутствия заинтересованности в труде и пр. Самоотстранение работника диктует отношение к труду как к цели: ценность труда отражает его свойство как универсальное средство удовлетворения других потребностей – материальных и духовных.

На наш взгляд, уровень самоотстранения работника возможно изучить через четыре показателя отчуждения, выработанных под руководством С. Мадди: вегетативность (неспособность поверить в ценность любой деятельности), бессилие (утрата веры в способность влиять на жизненные ситуации), нигилизм (убеждение в отсутствии смысла и активность, направленная на его подтверждение путем занятия деструктивной позиции) и авантюризм (вовлеченность в опасные виды деятельности в силу переживания бессмысленности в повседневной жизни) [8]. Оценки указанных показателей отчуждения работников каждой профессиональной группы сферы ПАТП представлены на рис. 1.

Согласно результатам исследования, наименьший уровень отчуждения труда выявлен у ремонтных рабочих, а наибольший – у кондукторского состава и водителей маршрутных такси (рис. 1).

Высокий уровень отчуждения труда среди кондукторов продиктован более низкой квалификацией выполняемой работы, высокой материальной ответственностью, высокой психоэмоциональной нагрузкой, связанной с постоянным общением с пассажирами.

Особо стоит отметить различия в оценках отчуждения труда, показанные водителями частных и муниципальных ПАТП (46,6 и 37,5 % соответственно). Данное «опережение» произошло за счет высокого уровня отчуждения труда водителей маршрутных такси. Без учета указанной категории уровень отчуждения труда сотрудников частных ПАТП будет даже несколько ниже, чем у сотрудников МУП «Пассажирские перевозки города Пензы» (далее – МУП «ППП»).

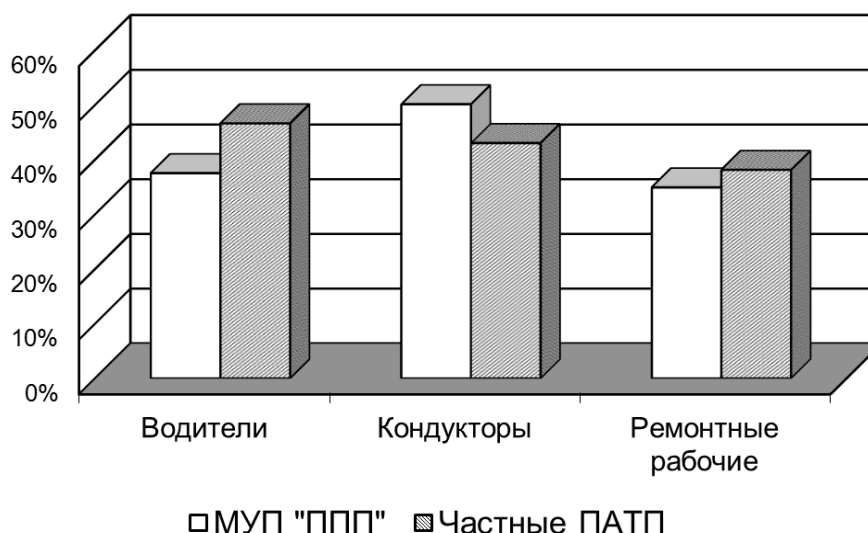


Рис. 1. Средние показатели уровня отчуждения труда работников ПАТП (в процентах от абсолютного отчуждения, $n = 261$)

Более детальное рассмотрение оцениваемых категорий отчуждения труда по табл. 1 показало, что преимущественно отчуждение от трудовой деятельности проявляется у респондентов через нигилизм (57,1 % – у работников МУП «ППП» и 60,8 % – у работников частных ПАТП). Данная позиция в целом характеризует отношение к обществу и выражается в отрицании осмысленности человеческого существования, значимости общепринятых нравственных и культурных ценностей, непризнании авторитетов.

Таблица 1
Оценка отчуждения труда сотрудников сферы пассажирских автоперевозок (в процентах от абсолютного отчуждения, $n = 261$)

	Вегетативность	Бессилие	Нигилизм	Авантюризм	Средний показатель	
МУП «ППП»						
Водители	40,7	29,4	54,4	25,7	37,5	
Кондукторы	42,9	53,4	65,6	38,7	50,1	
Ремонтные рабочие	42,4	21,9	51,4	23,8	34,9	
Частные предприятия						
Водители маршрутных такси	46,6	41,2	63,6	51,4	50,7	43,6
Водители автобусов	34,8	27,1	64,8	19,7	36,6	
Кондукторы	35,3	43,3	60,9	32,4	43,0	
Ремонтные рабочие	39,7	29,4	53,8	29,6	38,1	

Показатели категории вегетативности также высоки: 42,0 % – у работников МУП «ППП» и 39,1 % – у работников частных ПАТП. Данная категория является наиболее тяжелой формой отчуждения и проявляется в неспособности поверить в истину, важность или ценность любой деятельности.

Менее выраженная категория бессилия (34,9 % – у работников МУП «ППП» и 35,3 % – у работников частных ПАТП) была отмечена кондукторским составом, что говорит об утрате веры в свою способность влиять на рабочую ситуацию у данных работников.

Несмотря на то, что параметр «авантюризм» проявился в наименьшей степени (29,4 % – у работников МУП «ППП» и 33,3 % – у работников частных ПАТП), тем не менее высокий показатель данного параметра выявился у водителей маршрутных такси (средняя оценка – 51,4 %). Выявленное обстоятельство свидетельствует о предрасположенности данной группы к опасной, экстремальной деятельности.

В целом, несмотря на то, что выявленные показатели отчуждения труда нельзя считать критическими, они довольно высоки, и выявленная неудовлетворенность неизменно способствует дисциплинарным проступкам. Так, в результате проведения анализа документов (приказов по личному составу, касающихся дисциплинарных взысканий) выяснилось, что основная доля санкций относится к небрежности (58,3 %), меньшее количество – к абсентеизму (21,3 %) и воровству (20,4 %) [15, с. 48].

Подводя итог рассмотрению отчуждения труда, отметим, что наибольшей степенью отчуждения обладают кондукторский состав и водители маршрутных такси, в наименьшей – ремонтные рабочие. Отчуждение от трудовой деятельности проявляется у респондентов преимущественно через нигилизм, в наименьшей степени – через авантюризм.

Список литературы

1. **Маркс, К.** Отчужденный труд. Экономическо-философские рукописи 1844 года / К. Маркс // К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1957. – Т. 42.
2. **Фромм, Э.** Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм ; пер. с англ. М. Телятникова, Т. В. Панфилова. – М. : АСТ, 2004.
3. **Кузьминов, Я. И.** Отчуждение труда : история и современность / Я. И. Кузьминов, Э. С. Набиуллина, В. В. Радаев, Т. П. Субботина. – М. : Экономика, 1989. – 287 с.
4. **Радаев, В. В.** Экономическая социология / В. В. Радаев. – 2-е изд. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 608 с.
5. **Лапин, И. Н.** Кризисный социум в контексте социокультурных трансформаций / И. Н. Лапин // Мир России. – 2000. – № 3. – С. 3–47.
6. **Асп, Э.** Социология трудовой жизни / Э. Асп ; пер. с фин. О. Каялиной. – СПб. : Интерсоцис, 2006. – 136 с.
7. **Тощенко, Ж. Т.** Социология труда / Ж. Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 423 с.
8. **Maddi, S. R.** The Story of Hardiness : Twenty Years of Theorizing, Research and Practice / S. R. Maddi // Consulting Psychology Journal : Practice and Research. – 2002. – V. 54, № 3. – P. 175–185.
9. **Blauner, R.** Alienation and Freedom : The Factory Worker and his Industry. – Chicago : University of Chicago Press, 1964 – 111 p.
10. **Радаев, В. В.** Социология потребления : основные подходы / В. В. Радаев // Социологические исследования. – 2005. – № 1.
11. **Горшков, М. К.** Российское общество в социологическом измерении / М. К. Горшков // Социологические исследования. – 2009. – № 3. – С. 15–26.

12. **Соколов, В. М.** Социология морали – реальная или гипотетическая? / В. М. Соколов // Социологические исследования. – 2004. – № 8 (244). – С. 78–88.
13. **Журавлева, Н. А.** Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н. А. Журавлева. – М. : Институт психологии РАН, 2006. – 335 с.
14. **Тукумцев, Б. Г.** Самарский мониторинг социально-трудовой сферы / Б. Г. Тукумцев // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 41–50.
15. **Кошарная, Г. Б.** Причины девиантного поведения работников в автотранспортных организациях / Г. Б. Кошарная, Л. Н. Мордишева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2009. – № 2 (10). – С. 47–56.

Кошарная Галина Борисовна

доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой социологии
и управления персоналом, Пензенский
государственный университет

E-mail: siup@pnzgu.ru

Kosharnaya Galina Borisovna

Doctor of sociological sciences, professor,
head of sub-department of sociology
and human resource management,
Penza State University

Мордишева Людмила Николаевна

кандидат социологических наук, старший
преподаватель, кафедра социологии
и управления персоналом, Пензенский
государственный университет

E-mail: siup@pnzgu.ru

Mordisheva Ludmila Nikolaevna

Candidate of sociological sciences, senior
lecturer, sub-department of sociology
and human resource management,
Penza State University

УДК 316.72

Кошарная, Г. Б.

Проблема отчуждения труда работников в современных организациях / Г. Б. Кошарная, Л. Н. Мордишева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 1 (21). – С. 78–86.