

ОТЧУЖДЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЭКСКЛЮЗИЯ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Елена Олеговна Смолева (riolenas@rambler.ru)

Вологодский научный центр Российской академии наук,
Вологда, Россия

Цитирование: Смолева Е.О. (2018) Отчуждение труда и социальная эксклюзия работников современных предприятий. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 21(5): 220–241. <https://doi.org/1031119/jssa.2018.21.5.12>

Аннотация. Рассматривается проблема отчуждения труда через призму ресурсов влияния работников на трудовую деятельность, как собственную, так и всей организации. Проведен сравнительный анализ характеристик отчуждения труда в работах К. Маркса и американского социолога Р. Блаунера. Объективация субъекта в марксизме соотносится с низким уровнем влияния на принятие решений об организации трудовой деятельности, выделенным Р. Блаунером. В качестве категории, противопоставляемой отчуждению труда, рассмотрены «участие», «вовлеченность», «надролевое поведение». Целью исследования было изучение проявления отчуждения труда в виде отсутствия ресурса влияния работников на порядок собственной деятельности и решение наиболее важных вопросов о деятельности всей организации. Эмпирической базой послужили данные Европейского социального исследования (2016 г.). Выявлено, что в России по сравнению со странами Европы работники значительно реже могут принимать решения по организации своего труда и влиять на принятие решений о деятельности организации в целом. Сделаны выводы о корреляции социально-демографических характеристик работников и субъективных оценок ресурса влияния. Низкие оценки ресурса влияния характерны для людей старшей возрастной группы, жителей городов с населением менее 20 тысяч, лиц с низким образовательным уровнем. Исследования отчуждения труда показали еще одну грань тяжелого положения членов указанных социальных групп, что позволяет предположить связи отчуждения труда и социальной эксклюзии. Наблюдаются различия в субъективных оценках ресурса влияния работников в зависимости от типа организации: высокие оценки — у частных компаний без участия государственного капитала, органов государственного управления и местного самоуправления. При помощи CHAID-анализа проведена классификация населения России по субъективным оценкам ресурса влияния с учетом и без учета фактора «руководящая должность».

Ключевые слова: отчуждение труда, работник, ресурс влияния, организация, надролевое поведение работника, вовлеченность.

Среди негативных аспектов современных экономических отношений можно выделить два, затрагивающих сферу труда и влияющих на социально-экономическое положение индивида: исключение из рынка труда и отчуждение труда. Исключение из рынка труда повышает угрозу долговременной эксклюзии в различных областях, например здравоохранение, пенсионное обеспечение, образование, досуг, межличностное взаимодействие. Но и доступ к работе не решает другой проблемы — отчуждения. Феномен отчуждения на современном этапе включает в себя полное отчуждение от собственности, власти, труда, морали, культуры (Сапрыкин 2005: 57–58).

В эпоху глобализации и модернизации экономики внедрение инноваций и повышение производительности труда — основные стратегии обеспечения конкурентоспособности страны. Однако, как отмечают ученые, в российской экономике наблюдается кризисная ситуация, характеризующаяся обострением проявлений отчуждения труда (Никулина 2007: 45), сопровождающаяся обесцениванием труда, а также превращением его в средство выживания.

Существует мнение, что отчуждение труда было характерно и для социализма, несмотря на общественную собственность на средства производства (Лапин 1992; Трапезников 1991; Кузьминов и др. 1989). Преобразования 1990-х годов в экономической сфере страны усилили негативные явления в сфере труда, что выразилось в значительном снижении его производительности и распространении нестандартных форм занятости (Гимпельсон, Капелюшников 2006). Результатом произошедших изменений стал «чужовищный по силе и масштабам феномен отчуждения, когда все общественные силы становятся чуждыми и враждебными каждому человеку, не владеющему собственностью» (Сапрыкин 2005: 57), а труд теряет свое значение фундаментальной общественной ценности. Возврат к рыночным отношениям и сохранение свойственной социалистическому типу организации труда авторитарной системы управления — вот два процесса, которые обуславливают отчуждение труда в России (Малаховская, Никулина 2010).

Можно выделить три основных направления концептуализации отчуждения: отчуждение как объективизация результатов труда, овеществление субъекта, состояние человека, находящего под воздействием внешних сил, враждебных ему (Шетулова 2008: 135).

К. Маркс так описывал отчуждение труда при капитализме: «Труд является для рабочего чем-то внешним, не принадлежащим к его сущности; в том, что он в своем труде не утверждает себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развивает свободно свою физическую и ду-

ховную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свои духовные силы» (Маркс 1974: 90). Рабочий отчужден от трудовой деятельности и от ее продукта, от своей «родовой» сущности и другого человека.

Исследование различных взглядов на проблематику отчуждения позволило нам выделить два его основных признака: потерю субъектности и разрыв связей индивида с другими людьми, социальными группами, социальными институтами (Смолева 2016). Например, в работах М. Симена просматривается проблема утраты субъектности и восприятия себя как средства или инструмента (самоотчуждение), утраты связи с групповыми нормами, ценностями (аномия, изоляция) и целями (бессилие, бессмысленность) (Seeman 1976).

С нашей точки зрения, помимо марксизма, наиболее продуктивным является подход американского социолога Р. Блаунера, который изучал проявления отчуждения труда на конкретных предприятиях и выделил основные его признаки, поддающиеся социологическим измерениям (Blauener 1964: 78): отсутствие возможности у работников контролировать производственные процессы и проявлять индивидуальность в работе; дезинтеграция и изоляция; бессмысленность как отсутствие общей цели и ощущения собственной роли в организации; потеря отношения к труду как к средству самовыражения (самоотчуждение).

Сравним их взгляды на такой признак отчуждения труда, как превращение субъекта в объект. У К. Маркса потеря субъектности прослеживается в принадлежности внешним силам и трудовой деятельности рабочего и самого рабочего в процессе труда: «Так и деятельность рабочего не есть его самодеятельность. Она принадлежит другому...» (Маркс, 1974: 91). Мы можем провести параллель с концепцией Р. Блаунера, когда ученый говорит об одном из видов отчуждения труда — бессилии, которое испытывает личность, когда является не субъектом, а объектом, управляемым другими людьми или какой-нибудь иной внешней системой. Бессилие проявляется в отсутствии возможностей у работников представить общий порядок работы и повлиять на деятельность организации в целом или даже самостоятельно организовать свою повседневную деятельность на работе (Тощенко 2005), ибо работа «распадается в силу разделения труда на множество более или менее узких и ограниченных зон и звеньев, а позиции, с которых можно обозревать процесс производства в целом, централизованы» (Миллс 1959: 429).

Итак, под отчуждением мы будем понимать категорию, выражающую превращение результатов деятельности человека в объективированные формы социальной действительности, обусловленное утратой субъектности в процессе деятельности — превращением человека из активного

субъекта в объект — и потерей связи в социальных системах, объединяющих человека, группы, организации, институты.

Но что противопоставляется отчуждению труда? В той или иной мере это могут быть категории участия, вовлечения и надролевого поведения. Участие — это инструментальная активность, которая реализуется субъектом деятельности. Характерному для отчуждения разрыву связей в виде бессмысленности и изоляции противопоставляется общественный интерес и объединение индивидов в сообщества различной степени формализации (Скалабан 2011). Вовлечение или вовлеченность представляет собой психологическую установку на выполнение заданий при отсутствии внешнего принуждения (Schaufeli, Bakker, Van Rhenen 2009). Таким образом, вовлечение также характеризуется субъектностью работников, а их желание способствовать успеху организации и идентификация с работой противоположны бессмысленности и самоотчуждению. К надролевому поведению относят совершаемые добровольно действия работников, которые превышают их обязательства и желательны для организации. Надролевое поведение предполагает, что работник является «проактивным субъектом деятельности организации» (Балабанова, Баранова, Деминская 2017: 186), проявляет интерес к работе и ориентирован на сотрудничество, что говорит о наличии связей с социальными институтами и группами. Мы считаем, что надролевое поведение более соответствует статусу категории, противоположной отчуждению труда. Кроме того, именно надролевое поведения связывают с участием работников в принятии решений по наиболее важным вопросам деятельности организации (Jensen, Raver 2012; Ariani 2013; Chan, Lai 2017).

Трансформация социально-экономических отношений при социализме не решило проблему отчужденного труда (Кузьминов и др. 1989; Катсанг 2006; Комбаров 2011). Более того, при социализме возникли новые формы в виде отчуждения управляющего персонала (Лапин 1992: 30–33), что проявилось в нарушении способности личности к управлению предметным миром (Зиновьева 2005: 10), когда работники «...лишены не только продуктов и орудий своего труда, но и понимания общей структуры и общей связи производственных процессов» (Миллс 1959: 429). Эти реалии обусловили возрастание интереса в отечественной экономической науке к социально-экономическим причинам и механизмам снятия отчуждения (Кузьминов и др. 1989).

Описание исследования

Целью исследования было изучение проявления отчуждения труда в виде отсутствия ресурса влияния работников на порядок собственной

деятельности и решение наиболее важных вопросов о деятельности всей организации.

Гипотезы. Использование категорий «субъектность» и «надролевое поведение» позволяет применить результаты проведенных ранее исследований к построению гипотез нашего исследования. Надролевое поведение работников связывают с такими параметрами, как руководящая должность, пол, тип организации, стаж работы (Балабанова, Баранова, Деминская 2017). Позицию «руководящая должность» мы дополнили переменными «образование» и «уровень доходов».

Итак, обзор теоретических и эмпирических работ позволил выдвинуть следующие гипотезы.

Гипотеза 1 (H 1). В России наблюдается отчуждение работников от труда в виде потери субъектности, «бессилия». Оно проявляется в низком уровне влияния работников на организацию трудовой деятельности (далее по тексту мы будем говорить о низком ресурсе влияния).

Гипотеза 2 (H 2). Возможность влиять на организацию работы связана с характеристиками работников: образованием, полом, возрастом, уровнем доходов.

Гипотеза 3 (H 3). Возможность влиять на организацию работы связана с характеристиками организации: типом деятельности (руководящая) и организации.

Эмпирической базой исследования послужили данные международного сравнительного исследования в рамках проекта European Social Survey (ESS) за 2016 г. (23 страны, объем 34 837 чел.)*, в котором данные по России представлены Институтом сравнительных социальных исследований (период октябрь 2016 — январь 2017 г., размер выборки 2430 чел.). Обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS с применением описательных статистик, CHAID-анализа.

Оценка ресурсов влияния проводилась с помощью ответов на вопросы: «Если Вы работаете сейчас или имели работу раньше, то ответьте, насколько по правилам Вашей организации Вы можете (могли) решать, как организовать свою повседневную работу? ...влиять на принятие важных решений о деятельности организации»? Показатель ресурса влияния рассчитывался как средний балл ответов по шкале от 0 до 10 баллов.

* Предоставлен свободный доступ к данным всех исследователей через электронный сайт www.europeansocialsurvey.org. Основу нашего анализа составили первичные данные российской выборки за 2014 г. (2445 чел.) и вторичные данные за 2014 г. (22 страны, 42 630 чел.).

Результаты исследования отчуждения труда

По данным ESS (8 волна, 2016), в России работники практически не могут принимать решения по организации своего труда. Считают, что не имеют никакого влияния 17 % респондентов. Это положение характерно для всех стран из бывшего социалистического лагеря. Многолетний мониторинг (данные ESS 2002–2016 гг.) показывает, что чаще всего невозможность влиять на организацию работу испытывают жители Венгрии, Болгарии, Польши, Чехии, Словении. Реже всего такое мнение высказывают жители Скандинавских стран: в 2016 г. считали, что не имеют влияния на организацию повседневной работы 4 % респондентов в Норвегии, Финляндии, Швеции, а также 4 % респондентов из Исландии.

Средние значения оценки влияния на организацию повседневной работы составляют 5,0 балла для России (при среднем по всем странам 6,4 балла, 2016 г.). Также низкие баллы характерны для Чехии (4,8), Польши (5,2). Для сравнения: в Скандинавских странах субъективные оценки влияния на организацию повседневной трудовой деятельности выше 7 баллов (Швеция и Норвегия — 7,6 и Финляндия — 7,4 балла).

По самоощущениям россиян еще меньше возможностей они имеют в отношении влияния на принятие решений о деятельности организации в целом: 8 % утверждают, что принятие решений подобного рода зависит только от них, 10 % могут оказать заметное влияние на принятие решений. Половина россиян считают, что у них нет никакого влияния или оно незначительно (соответственно 28 и 21 %). Кроме России (3,4 балла), среди европейских стран низкие субъективные оценки влияния на деятельность организации характерны для населения Чехии (3,0), Австрии (3,3), Польши (3,6). Высоко оценивают свои ресурсы влияния жители Норвегии (6,1), Израиля (5,7), Исландии (5,6), Швеции (5,5).

Эти данные подтверждают гипотезу 1 об отчуждении россиян от труда в виде низких ресурсов влияния на сферу своей непосредственной трудовой деятельности.

Сегодня все больше работников даже на достаточно высоких профессиональных уровнях становятся все более подверженными контролю и регулированию, в то время как карьера все чаще состоит из краткосрочных обязательств ограниченной продолжительности в основном в командах (Kalekin-Fishman D., Langman L. 2015). По данным Института социологии РАН, за период 2003–2014 гг. доля работающих россиян, признавших, что от них на занимаемых ими должностях ничего не зависит, увеличилась на 4 % (с 63 до 67 %), а в ядре среднего класса — даже на 18 %, с 22 до 40 % (Горшков, Тихонова 2014: 30–31). Следствием этого отчуждения неизбежно

является и рост значимости материальных мотиваций в ущерб содержательным мотивациям труда.

Субъективные оценки ресурса влияния россиян

На данных российской выборки ESS мы проанализировали влияние социально-демографических характеристик работников на субъективную оценку их ресурса влияния. Наблюдаются возрастные различия в оценках ресурса влияния (табл. 1). Больше других уверены, что могут решать вопросы организации своей повседневной работы молодые люди в возрасте до 30 лет, мужчины в возрасте от 30 до 60 лет и женщины в возрасте от 30 до 55 лет. Для женщин старше 55 лет и мужчин старше 60 лет ресурс влияния на организацию собственной деятельности ниже.

Таблица 1

Субъективные оценки ресурса влияния в зависимости от социально-демографических характеристик населения России

Показатель	Оценка влияния на деятельность организации	Оценка влияния на организацию своей повседневной работы
Пол		
— мужской	3,71	5,17
— женский	3,53	5,22
Возраст		
— до 30 лет	3,84	5,28
— от 30 до 55 лет у женщин, 60 лет у мужчин	3,63	5,22
— старше 55 лет у женщин, 60 лет у мужчин	2,96	4,85
Образование:		
Неполное среднее	2,60	3,57
Среднее, начальное профессиональное	2,87	4,61
Среднее профессиональное	3,01	4,69
Высшее	4,50	6,10
Размер населенного пункта		
1 млн и более	3,34	4,74
500–999 тыс.	3,91	5,59
250–499 тыс.	3,93	5,39
100–249 тыс.	3,60	5,26
50–99 тыс.	3,15	5,29

Окончание таблицы 1

Показатель	Оценка влияния на деятельность организации	Оценка влияния на организацию своей повседневной работы
20–49 тыс.	3,11	5,16
город менее 20 тыс.	2,71	3,95
Село	3,60	5,36
Москва	4,12	5,52
Субъективная оценка уровня дохода		
1. Живем на этот доход, не испытывая материальных затруднений	5,23	6,12
2. Этого дохода нам в принципе хватает	4,09	5,61
3. Жить на такой доход довольно трудно	2,91	4,63
4. Жить на такой доход очень трудно	2,25	4,26
Тип организации*		
1. Органы государственной власти или местного самоуправления	4,02	5,85
2. Бюджетная организация	3,00	5,10
3. Государственное коммерческое предприятие	2,67	4,66
4. Частная компания с участием государственного капитала	3,39	4,86
5. Частная компания без участия государственного капитала	8,17	8,80
Всего	3,42	5,00
Источник: данные ESS, 2016 г. [http://www.ess-ru.ru/]		

*Не учитывались оценки ресурсов влияния индивидуальных предпринимателей по причине недостаточного количества респондентов.

Выявлены более явные различия, связанные с возрастными параметрами оценок ресурсов влияния на принятие решений о деятельности организации (табл. 1). Высокие оценки влияния дают молодые люди в возрасте до 30 лет. Чуть ниже оценки у работников средней возрастной группы. Заметно ниже оценки влияния на деятельность организации у работников, которые находятся на пенсии и продолжают работать. Выявлены статистически значимые различия между оценками влияния на деятельность организации молодых сотрудников и работников пенсионного возраста (уровень значимости $p \leq 0,001$).

Также прослеживается связь между уровнем образования и ресурсом влияния: с повышением уровня образования растет и оценка ресурса влияния (табл. 1). Меньше всего могут повлиять на организацию своей повседневной работы лица с неполным средним образованием. Лица с полным средним и средним профессиональным образованием оценивают ресурс влияния выше. Самые высокие оценки влияния на организацию своей повседневной работы дают лица с высшим образованием. Аналогичная зависимость наблюдается и для оценок ресурса влияния на деятельность всей организации.

Не выявлены гендерные различия в оценках ресурса влияния, которое работник может оказать на свою деятельность (табл. 1). Более заметна разница во влиянии, которое мужчины и женщины могут оказать на деятельность организации, в которой они работают, однако различия в оценках статистически незначимы.

Жители села чаще отмечают, что могут влиять на организацию своей повседневной работы, однако в оценках уровня влияния на деятельность всей организации не наблюдается различий между жителями города и села.

Оценки ресурса влияния на организацию своей повседневной работы выше у жителей Москвы (табл. 1), городов с населением 500–999 и 250–499 тысяч. Самые низкие оценки своему влиянию на организацию повседневной работы дают жители городов с населением менее 20 тысяч. Аналогичную картину мы наблюдаем и относительно оценок влияния на принятие решений о деятельности организации.

Также прослеживаются связи между субъективными оценками дохода и ресурсов влияния: с повышением самооценок дохода растет и оценка ресурса влияния (табл. 1). Меньше всего оказывают влияние на организацию своей повседневной работы и деятельность всей организации лица с доходом, на который очень трудно жить. Респонденты с доходами, обозначенными как «Этого дохода нам в принципе хватает» и «Жить на такой доход довольно трудно» оценивают ресурс влияния выше. Самые высокие оценки влияния на организацию своей повседневной работы дают лица с доходами, которые позволяют не испытывать материальных затруднений. Различия оценок влияния на свою деятельность и работу организации, высказанные респондентами четырех групп, статистически значимы на уровне $p \leq 0,005$.

Отмечаются различия в ресурсах влияния россиян в зависимости от типа организации, в которой они работают (табл. 1). Оценки ресурса влияния выше у работников частных компаний без участия государственного капитала. Более низкие оценки ресурса влияния у работников органов государственной власти или местного самоуправления, бюджетных

организаций и частных компаний с участием государственного капитала. Самые низкие оценки своему влиянию на организацию повседневной работы дают лица, работающие на государственных коммерческих предприятиях. При сравнении оценок ресурсов влияния на организацию своей повседневной деятельности методами математической статистики мы получили данные, что статистически различаются оценки влияния работников частных компаний без участия государственного капитала и других организаций ($p \leq 0,000$). Наблюдаются различия в оценках влияния сотрудников органов государственной власти или местного самоуправления, с одной стороны, и, с другой стороны, работников государственных коммерческих предприятий ($p \leq 0,05$) и частных компаний с участием государственного капитала ($p \leq 0,03$). При сравнении оценок ресурсов влияния на принятие важных решений о деятельности организации установлено, что статистически различаются оценки влияния, данные работниками частных компаний без участия государственного капитала ($p \leq 0,000$), от оценок всех других категорий работников. Они самые высокие. Наблюдаются различия в оценках влияния сотрудников органов государственной власти или местного самоуправления, с одной стороны, и, с другой стороны, работников государственных коммерческих предприятий ($p \leq 0,003$) и бюджетных организаций ($p \leq 0,023$).

По результатам дескриптивного анализа нами были внесены изменения в заданный ESS порядок независимых переменных при расчете регрессионных коэффициентов. Так, переменную «тип населенного пункта» ранжировали от 1=Москва до 9=«село». Регрессионный анализ выполнялся «пошагово», что позволило ранжировать переменные по их вкладу. Полученные результаты частично подтвердили наши гипотезы 2 и 3: наибольшее воздействие на субъективные оценки ресурса влияния оказывает нахождение на руководящей должности (табл. 2). Далее по степени влияния предикторы расположились следующим образом: «образование, высшая законченная ступень», «тип организации», «возраст респондента — полных лет», «высказывание, наиболее точно описывающее уровень дохода семьи», «тип населенного пункта». Мы можем констатировать, что влияние на трудовую деятельность возрастает с повышением уровня образования и убывает с уменьшением возраста. Определенные зависимости выявлены и для уровня дохода, хотя с субъективными оценками ресурса влияния они связаны, скорее всего, косвенно, через занимаемую высоко- или низкооплачиваемую должность. При этом величина скорректированного R-квадрата говорит о низкой степени надежности полученной модели, что побудило нас прибегнуть к другому виду анализа — «деревьям классификации».

Таблица 2

Результаты регрессионного анализа с зависимыми переменными ресурса влияния, стандартизованные Beta-коэффициенты

Предикторы	Оценка влияния на деятельность организации	Оценка влияния на организацию своей повседневной работы
Руководящая должность (1=да, 2=нет)	-,429*	-,349*
Образование высшая законченная ступень	,158*	,178*
Тип организации	-,158*	-,144*
Высказывание, наиболее точно описывающее уровень дохода семьи	-,132*	-,072*
Возраст респондента — полных лет	-,077*	-,100*
Размер населенного пункта	,041**	,046**
Пол (1=мужской, 2=женский)	0,003	0,015*
Скорректированный R-квадрат	,340*	,244*

* Значимо при $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

С помощью CHAID-анализа выявим факторы, наиболее сильно влияющие на показатели отчуждения в сфере труда для россиян, и классифицируем работников по субъективным оценкам ресурсов влияния.

Фактором, оказывающим наибольшее воздействие на ресурсы влияния в рабочей деятельности, является тип занимаемой должности — относится ли она к «руководящим» (рис. 1). Показатель степени влияния на организацию свою повседневной работы по 10-балльной шкале для сотрудников, занимающих руководящие должности, составляет 8,0 баллов, для других категорий работников он практически в два раза ниже — 4,1 балла. Среди руководства наиболее высокие оценки своим ресурсам влияния дают работники частных компаниях без участия государственного капитала. По сравнению с ними руководители в органах государственной власти и местного самоуправления оценивают свои ресурсы влияния ниже, наравне с начальниками в других организациях, в управлении которыми задействовано государство. Даже если сотрудники частных компаниях без участия государственного капитала не занимают руководящие должности, их оценки собственных ресурсов влияния достаточно высоки (на уровне руководства других организаций). Среди работников частных компаний с участием государственного капитала убеждение в большем влиянии на трудовую деятельность связано с более высокими оценками уровня дохода. В бюджетных организациях, органах

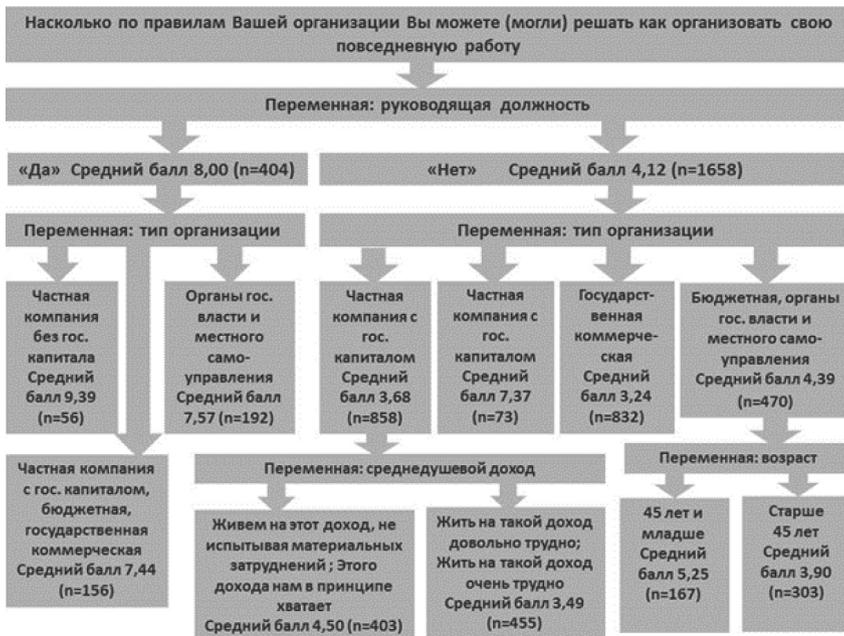


Рис. 1. Классификация населения России по субъективным оценкам ресурса влияния на организацию повседневной работы с учетом фактора «руководящая должность» (модель 1)

государственной власти и местная самоуправления мы наблюдаем связь уровня влияния и возраста: сотрудники младше 45 лет дают более высокие оценки ресурсам влияния.

Если убрать фактор «руководящая должность», то наибольшее воздействие на субъективные оценки влияния оказывает тип организации (рис. 2). Здесь также выделяются по высокому уровню влияния работники частных компаниях без участия государственного капитала. Но следующим по значению фактором уже является образование. У работников с высоким образовательным уровнем (бакалавр, специалист, магистр, наличие научной степени) выше оценки возможностей самостоятельного принятия решений в повседневных рабочих вопросах. Возможно, это связано с более индивидуальным и творческим характером задач, решаемых этими специалистами.

Самые высокие оценки влияния на принятие решений о деятельности организации демонстрируют руководители в частных компаниях без

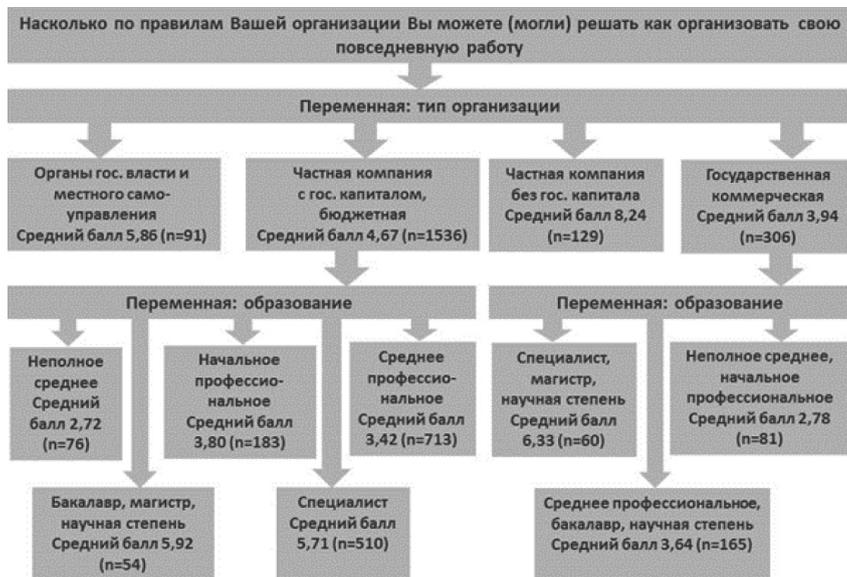


Рис. 2. Классификация населения России по субъективным оценкам ресурса влияния на организацию повседневной работы без учета фактора «руководящая должность» (модель 2)

участия государственного капитала (рис. 3). Среди других организаций считают, что обладают ресурсом влияния на всю ее деятельность молодые руководители (в возрасте до 31,5 года). Руководители более старшего возраста скромнее оценивают свое участие в принятии решений о деятельности всей организации. Среди работников, не занимающих руководящие должности, чаще считают, что обладают ресурсом влияния, сотрудники с более высоким образовательным уровнем.

Если исключить фактор «руководящая должность», то наибольшее воздействие на субъективные оценки влияния на деятельность всей организации оказывает ее тип (рис. 4). Максимальное влияние, по мнению респондентов, можно оказывать на принятие решений по наиболее важным вопросам деятельности частных компаний без государственного капитала. Ресурсы влияния работников органов государственной власти и местного самоуправления, бюджетных организаций и частных компаний с государственным капиталом зависят от уровня образования и связаны с уровнем доходов.



Рис. 3. Классификация населения России по субъективным оценкам ресурса влияния на принятие решений о деятельности организации с учетом фактора «руководящая должность» (модель 3)

Построенные модели достаточно точно предсказывают принадлежность объектов по их субъективным оценкам к категории «работников, у которых нет никакого влияния в организации (на предприятии)» в зависимости от соответствующих значений одной или нескольких предикторных переменных. Точность попадания объектов в категорию «работников, у которых в организации (на предприятии) всё полностью зависит от них самих» ниже (табл. 3).

Таблица 3

Предсказательная способность моделей классификации населения России по субъективным оценкам ресурса влияния

Переменная	Доля правильных предсказаний, %			
	Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4
У меня нет никакого влияния	78,3	83,0	95,4	94,5
Всё полностью зависит от меня	61,3	60,6	81,3	76,6

Таким образом, если в бюджетной организации работник со средним профессиональным образованием имеет невысокую зарплату, то мы

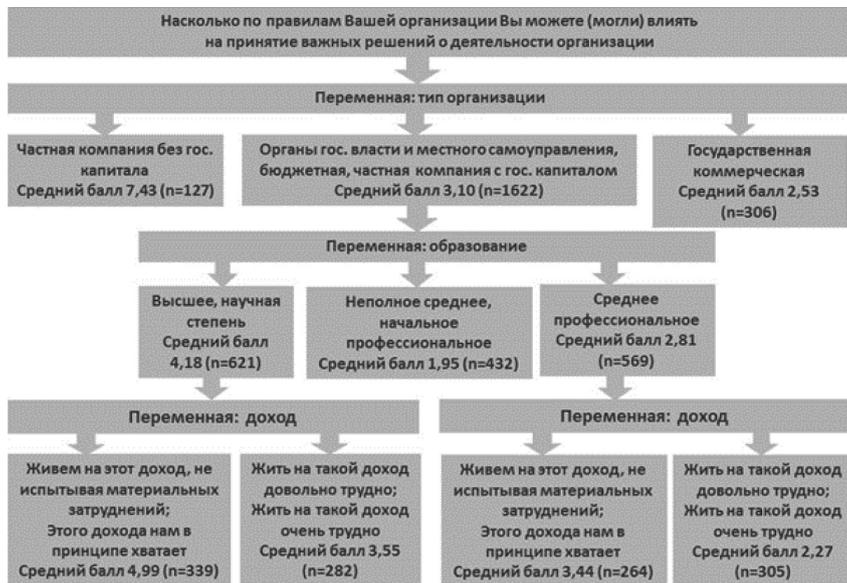


Рис. 4. Классификация населения России по субъективным оценкам ресурса влияния на принятие решений о деятельности организации без учета фактора «руководящая должность» (модель 4)

можем с 95-процентной уверенностью утверждать, что он считает себя на производстве «винтиком», от которого ничего не зависит.

Если обобщить полученные данные об особенностях социально-демографических и экономических характеристик у респондентов с различным уровнем субъективных оценок ресурса влияния, мы составили приблизительные портреты населения Российской Федерации, испытывающего отчуждение труда в форме бессилия, отсутствия влияния на повседневную работу:

- 1) люди старшей возрастной группы;
- 2) жители городов с населением менее 20 тысяч с неоконченным средним или начальным профессиональным образованием;
- 3) работники государственных коммерческих предприятий, частных компаний с участием государственного капитала.

Обоснование связи между ресурсами влияния и уровнем дохода требует дополнительных исследований. Или связь носит косвенный характер и обусловлена тем, что рабочие задачи, требующие большей самостоятельности в выполнении, относятся к высокооплачиваемым. Или достаточное

материальное благополучие и субъективно высокий уровень дохода обеспечивают более позитивное восприятие всей производственной ситуации, обусловленное отсутствием необходимости решать острые вопросы «достойного уровня оплаты труда» и сравнивать соотношение затрат и вознаграждений.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод, что для россиян проблема отчуждения труда актуальна. Нами были выделены категории, которые характеризуются низкими ресурсами влияния на свою трудовую деятельность и принятие решений по наиболее важным вопросам деятельности всей организации. К ним относятся люди старшей возрастной группы, жители городов с населением менее 20 тысяч, а также лица, имеющие низкий образовательный уровень.

Гипотеза о связях ресурса влияния на организацию работы с характеристиками работников подтверждена частично. Нами выявлены корреляции с уровнем образования, возрастом и уровнем доходов. Гендерных различий в оценках возможности повлиять на трудовой процесс не выявлено.

Подтверждена наша гипотеза о значении для ресурса влияния типов деятельности работников и организации. Руководящая должность, безусловно, является предиктором высокого уровня влияния на организацию работы. Что касается типа организации, то высокие оценки, данные работниками частных компаний без участия государственного капитала и сотрудниками органов управления, имеют под собой различные, на наш взгляд, основания. Специфика работы последних заключается в принятии управленческих решений различного уровня, следовательно, связана с воздействием на принятие решений. По поводу частных компаний без участия государственного капитала можно предположить, что создаваемые в переходный период и позже, они не получили в наследство авторитарный стиль управления.

Подводя итоги, мы можем сказать, что смещение акцентов на человеческий фактор в достижении успеха в экономической области актуализирует активизацию процессов вовлечения работников в управленческую деятельность. Участие в принятии важных решений о деятельности организации (предприятия) способствует раскрытию «творческого потенциала человека на производстве и соединению его личного интереса с интересами предприятия в целях повышения его экономической, а также социальной эффективности и конкурентоспособности на рынке» (Попова 2009: 5). В связи с тем, что обострение проявлений отчуждения труда связано с оппортунистическим поведением работников (Безобразова 2010) и является препятствием для повышения конкурентоспособности России,

тема требует дальнейшего исследования и выработки предложений по смягчению проявлений отчуждения труда.

Благодарности

Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ № 18-013-01077 «Разработка методологического подхода к оценке социального здоровья трансформирующегося общества».

Литература

Балабанова Е.С., Баранова Д.А., Деминская В.Э. (2017) Надроловое поведение работника: проявления, предпосылки и последствия. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*, 2: 185–200.

Безобразова Ю.В. (2010) Сущность оппортунизма работников и его причины. *Челябинский гуманитарий*, 3: 10–14.

Гимпельсон В., Капелюшников Р. (2006) Нестандартная занятость и российский рынок труда. *Вопросы экономики*, 1: 122–143.

Горшков М., Тихонова Н. (2014) Средний класс в современной России. *Общество и экономика*, 6: 13–79.

Зиновьева Д.М. (2005) *Психология отчуждения*. Волгоград: Изд-во ГОУ ВПО «ВАГС».

Катсанг И.М. (2006) *Потребительная стоимость товара рабочая сила и отчуждение труда как важнейшая характеристика экономического положения наемного работника на производстве: Экономико-теоретический анализ*: дис. ... канд. экон. наук. Иваново.

Комбаров В.Ю. (2011) «Трансотчуждение» как новая форма отчуждения работников современных российских промышленных предприятий. *Вестник НГУ. Серия «Философия»*, 2: 65–70.

Кузьминов Я.И., Набиуллина Э.С., Радаев В.В., Субботина Т.П. (1989) *Отчуждение труда: история и современность*. М.: Экономика.

Лапин Н.И. (1992) Кризис отчужденного бытия и проблема социокультурной реформации. *Вопросы философии*, 12: 30–33.

Малаховская М.В., Никулина О.М. (2010) Необходимость учета циклического характера проявлений кризиса труда в развитии организации оплаты как компонента социально-трудовых отношений. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*, 2(10): 45–51.

Маркс К. (1974) Экономическо-философские рукописи 1844 года. Маркс К., Энгельс Ф. *Сочинения*. Т. 42. М.: Изд-во полит. лит-ры: 41–174.

Миллс Ч.Р. (1959) *Властвующая элита*. М.: Изд-во иностранной литературы.

Никулина О. (2007) Проблема кризиса труда в условиях трансформации экономических отношений. *Управление персоналом*, 12: 43–45.

Попова Т.К. (2009) *Отчуждение труда как система экономических отношений на уровне предприятия: взаимосвязь политэкономического и институционального аспектов*: дис. ... канд. экон. наук. Иваново.

Сапрыкин В.А. (2005) Марксизм, социальный прогресс и будущее цивилизации. *Марксизм и современность*, 1–2: 53–62.

Скалабан И.А. (2011) Социальное, общественное и гражданское участие: к проблеме осмысления понятий. *Вестник Томского государственного университета. Серия «Философия. Социология. Политология»*, 1(13): 130–139.

Смолева Е.О. (2016) Социальное отчуждение: анализ теоретических подходов. *Вопросы территориального развития*, 4(84). [<http://vtr.vsc.ac.ru/article/1982>] (дата обращения: 03.09.2018).

Тощенко Ж.Т. (2005) *Социология труда: опыт нового прочтения*. М.: Мысль.

Трапезников С.И. (1991) *Отчуждение труда при социализме: причины, следствия, перспективы преодоления*: дис. ... канд. экон. наук. М.

Шетулова Е.Д. (2008) Становление социального отчуждения: философско-методологический и конкретно-исторический аспекты проблемы. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки»*, 4(12): 134–140.

Ariani D.W. (2013) The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2). [https://www.researchgate.net/publication/272659420_The_Relationship_between_Employee_Engagement_Organizational_Citizenship_Behavior_and_Counterproductive_Work_Behavior] (дата обращения: 03.07.2018).

Blauner R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry*. Chicago: University of Chicago Press.

Chan S.H.J., Lai H.Y.I. (2017) Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of business research*, 70(1): 214–223.

Jensen J.M., Raver J.L. (2012) When self-management and surveillance collide: consequences for employees' organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 37(3): 308–346.

Kalekin-Fishman D., Langman L. (2015) Alienation: The critique that refuses to disappear. *Current sociology*, 63(6): 916–933.

Schaufeli W.B., Bakker A.B., Van Rhenen W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 893–917.

Seeman M. (1976) Empirical Alienation Studies. An Overview. In: Geyer R.F., Schweitzer D.R. (eds). *Theories of Alienation*. Leiden: Springer 265–305.

ALIENATION OF LABOR AND SOCIAL EXCLUSION OF MODERN ENTERPRISES' WORKERS

Elena Smoleva

(riolenas@rambler.ru)

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia

Citation: Smoleva E.O. (2018) Otchuzhdeniye truda i sotsial'naya eksklyuziya rabotnikov sovremennykh predpriyatiy [Alienation of labor and social exclusion of modern enterprises' workers]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 21(5): 220–241 (in Russian).
<https://doi.org/10.31119/jssa.2018.21.5.12>

Abstract. The author considers the problem of alienation of labor through the prism of resources of workers' influence on labor activity both of their own and of the entire organization. The author conducted a comparative analysis of the characteristics of the alienation of labor in the works of K. Marx and R. Blauner. Objectification of the subject in Marxism correlates with the low level of influence on decision-making on the organization of labor activity highlighted by R. Blauner. Categories opposed to the alienation of labor are “participation”, “work engagement”, “extra-role behavior”. The purpose of the study was to study the manifestations of alienation of labor in the form of lack of the impact resource of workers on the order of their own activities and the solution of the most important issues of the entire organization. The author used the data of the European Social Survey (2016). It is revealed that in Russia in comparison with the European countries workers are much less likely to make decisions on the organization of their work and to influence decision-making concerning the activities of the organization as a whole. The socio-demographic characteristics of workers correlate with subjective estimates of the impact resource. Low estimates of the impact resource are typical for people of the older age group, residents of cities with a population of less than 20 thousand, people with a low educational level. The study of the alienation of labor showed another facet of the plight of the members of these social groups, which suggests a connection between the alienation of labor and social exclusion. It is revealed that there are differences in subjective estimates of the impact resource of workers depending on the type of organization: high estimates characterize private companies without public capital, government bodies and local authorities. With the help of CHAID-analysis, the Russian population was classified according to subjective estimates of the resource of influence, taking into account and without taking into account the “managerial position” factor.

Keywords: alienation of labor, worker, impact resource, type of organization, extra-role behavior, work engagement.

Acknowledgements

The research was supported by the RFBR grant No. 18-013-01077 «Development of a methodological approach to assessing the social health of a transforming society».

References

Ariani D.W. (2013) The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2). [https://www.researchgate.net/publication/272659420_The_Relationship_between_Employee_Engagement_Organizational_Citizenship_Behavior_and_Counterproductive_Work_Behavior] (accessed: 03.07.2018).

Balabanova E.S., Baranova D.A., Deminskaya V.E. (2017) Nadrolevoe povedenie rabotnika: proyavleniya, predposylki i posledstviya [Employee extra-role behavior: manifestations, antecedents and consequences]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sociologiya* [Vestnik of Saint-Petersburg University. Sociology], 2: 185–200 (in Russian).

Bezobrazova Yu.V. (2010) Sushchnost' opporunizma rabotnikov i ego prichiny [The Essence of workers' opportunism and its causes]. *Chelyabinskij gumanitarij* [Chelyabinsk Humanities], 3: 10–14 (in Russian).

Blauner R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry*. Chicago: University of Chicago Press.

Chan S.H.J., Lai H.Y.I. (2017) Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of business research*, 70(1): 214–223.

Gimpelson V., Kapelyushnikov R. (2006) Nestandardnaya zanyatost' i rossijskij rynek truda [Non-Standard employment and the Russian labor market]. *Voprosy ekonomiki* [Economic Issues], 1: 122–143 (in Russian).

Gorshkov M., Tikhonova N. (2014) Srednij klass v sovremennoj Rossii [Middle class in modern Russia]. *Obshchestvo i ekonomika* [Society and economy], 6: 13–79 (in Russian).

Jensen J.M., Raver J.L. (2012) When self-management and surveillance collide: consequences for employees' organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 37(3): 308–346.

Kalekin-Fishman D., Langman L. (2015) Alienation: The critique that refuses to disappear. *Current sociology*, 63(6): 916–933.

Katsang I.M. (2006) *Potrebitel'naya stoimost' tovara rabochaya sila i otchuzhdenie truda kak vazhnejshaya harakteristika ehkonomicheskogo polozheniya naemnogo rabotnika na proizvodstve: Ehkonomiko-teoreticheskij analiz* [Use value of the commodity labor power and the alienation of labor as an important feature of the economic situation of RA wage of employee in manufacturing: Economic and theoretical analysis]: dis. ... kandidat ehkonomicheskikh nauk. Ivanovo (in Russian).

Kombarov V. Yu. (2011) «Transotchuzhdenie» kak novaya forma otchuzhdeniya rabotnikov sovremennykh rossijskikh promyshlennykh predpriyatij [“Trans-alienation” as a new form of alienation of employees of modern Russian industrial enterprises]. *Vestnik NGU. Seriya «Filosofiya»* [Vestnik of NSU. Series “Philosophy”], 9(2): 65–70 (in Russian).

Kuzminov YA.I., Nabiullina E.S., Radaev V.V., Subbotina T.P. (1989) *Otchuzhdenie truda: istoriya i sovremennost'* [The alienation of labor: history and modernity]. Moscow: Ekonomika (in Russian).

Lapin N.I. (1992) Krizis otchuzhdennoogo bytiya i problema sotsiokul'turnoi reformatsii [The crisis of alienated existence and the problem of socio-cultural reformation]. *Voprosy filosofii* [Issues of philosophy], 12: 30–33 (in Russian).

Malakhovskaya M.V., Nikulina O.M. (2010) Neobhodimost' ucheta ciklicheskogo haraktera proyavlenij krizisa truda v razvitiu organizacii oplaty kak komponenta social'no-trudovyh otnoshenij [The Necessity of taking into account the cyclic nature of the manifestations of the crisis of labor in the development of payment as a component of social-labor relations]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* [Tomsk State University Journal of Economics], 2(10): 45–51 (in Russian).

Marx K. Ekonomicheskoe-filosofskie rukopisi 1844 goda [Economic and philosophical manuscripts of 1844]. In: Marx K., Engels F. *Sochineniya*, vol. 42. Moscow: Publishing house of political literature: 41–174 (in Russian).

Mills C.R. (1959) *Vlastvuyushchaya ehhlita* [The Power Elite]. Moscow: Izdatel'stvo inostrannoj literatury (in Russian)

Nikulina O. (2007) Problema krizisa truda v usloviyah transformacii ehkonomicheskikh otnoshenij [The problem of the crisis of labour in the conditions of transformation of economic relations]. *Upravlenie personalom* [Personnel Management], 12: 43–45 (in Russian).

Popova T.K. (2009) *Otchuzhdenie truda kak sistema ehkonomicheskikh otnoshenij na urovne predpriyatiya: vzaimosvyaz' politehkonomicheskogo i institucional'nogo aspektov* [Alienation of labor as a system of economic relations at the enterprise level: the relationship of political economy and institutional aspects]: dissertaciya ... kandidata ehkonomicheskikh nauk. Ivanovo (in Russian).

Saprykin V.A. (2005) Marksizm, social'nyj progress i budushchee civilizacii [Marxism, social progress and the future of civilization]. *Marksizm i sovremennost'* [Marxism and Modernity], 1–2: 57–58 (in Russian).

Schaufeli W. B., Bakker A. B. & Van Rhenen W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 893–917.

Seeman M. (1976) Empirical Alienation Studies. An Overview. In: Geyer R.F., Schweitzer D. R. (eds). *Theories of Alienation*. Leiden: Springer 265–305.

Shetulova E.D. (2013) Issledovanie otchuzhdeniya v postsovetskoj filosofii: kognitivnye strategii [The study of alienation in post-Soviet philosophy: cognitive strategies]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya «Sotsial'nye nauki»* [Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod Bulletin. Series "Social Sciences"], 4: 162–166 (in Russian).

Skalaban I.A. (2011) Social'noe, obshchestvennoe i grazhdanskoe uchastie: k probleme osmysleniya ponyatij [Social, public and civic participation: to the problem of conceptualization]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Filosofiya. Sociologiya. Politologiya»* [Tomsk State University Journal of Filosofiy, Sociologiy, Politologiy] 1(13): 130–139 (in Russian).

Smoleva E.O. (2016) Social'noe otchuzhdenie: analiz teoreticheskikh podhodov [Social alienation: an analysis of theoretical approaches]. *Voprosy territorial'nogo razvitiya* [Territorial development issues], 4(84). [<http://vtr.vscs.ac.ru/article/1982>] (accessed: 03.09.2018) (in Russian)

Toshchenko ZH. T. (2005) *Sociologiya truda: opyt novogo prochteniya* [Sociology of work: experience of new reading]. Moscow: Mysl' (in Russian)

Trapeznikov S.I. (1991) *Otchuzhdenie truda pri socializme: prichiny, sledstviya, perspektivy preodoleniya* [Alienation of labor in socialism: causes, consequences, prospects of overcoming] dissertaciya ... kand. ehkonomicheskikh nauk. Moscow (in Russian)

Zinovyeva D.M. (2005) *Psihologiya otchuzhdeniya* [The psychology of alienation]. Volgograd: Izd-vo GOU VPO «VAGS» (in Russian).