

DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.8

УДК 316.624 | ББК 60.524.25

© Смолева Е.О.

## ОТЧУЖДЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА В СФЕРЕ ТРУДА



### ЕЛЕНА ОЛЕГОВНА СМОЛЕВА

Вологодский научный центр Российской академии наук  
 Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а  
 E-mail: riolenas@ramber.ru  
 ORCID: [0000-0002-6452-1441](https://orcid.org/0000-0002-6452-1441); ResearcherID: [I-8343-2016](https://orcid.org/I-8343-2016)

*Актуальность исследования связана с кризисными явлениями в российской экономике, сопровождающимися обесцениванием труда, превращением его в средство выживания, а также с возрастающим интересом к феномену отчуждения. Нами был поставлен исследовательский вопрос: «Насколько процессы отчуждения распространены в трудовой сфере на уровне региона?». Для ответа проведено теоретико-методологическое и эмпирическое исследование. Его предметом стали ситуации в трудовой сфере, которые несут отчуждающий характер, и отчуждение труда, которое испытывает современный работник. Анализ социально-экономической теории отчуждения К. Маркса и социологической концепции Р. Блаунера позволил выделить основные критерии отчуждения труда: разрыв связей и утрату субъектности. Уточнению показателей способствовало выделение категорий, которые можно в той или иной мере противопоставить отчуждению труда: участия, вовлечения и надролевого поведения. В качестве показателей разрыва связей «работник – работа» рассматривались отрицательные эмоции и чувства по отношению к работе, снижение ценности работы и удовлетворенности ею. Выявлено, что один из признаков отчуждения в регионе – обесценивание труда: он воспринимается как средство для удовлетворения других потребностей, ценность имеет «наличие работы». Потеря субъектности рассматривалась через призму ресурсов влияния. Получены данные о том, что ресурс влияния на организацию работы связан с уровнем образования и родом занятий респондентов. Сделан вывод о связи субъективной оценки производительности труда с негативными ситуациями, которые носят отчуждающий характер. Новизна работы заключается в создании инструментария социологического исследования отчуждения труда через систему показателей:*

**Для цитирования:** Смолева Е.О. Отчуждение населения региона в сфере труда // Проблемы развития территории. 2019. № 6 (104). С. 120–136. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.8

**For citation:** Smoleva E.O. Alienation of the region's population in the sphere of labor. *Problems of Territory's Development*, 2019, no. 6 (104), pp. 120–136. DOI: 10.15838/ptd.2019.6.104.8

*отсутствие у работников возможности контролировать производственные процессы и проявлять индивидуальность в работе; потеря отношения к труду как к средству самовыражения; снижение ценности трудовой деятельности и важность «наличия работы». Практическая значимость связана с раскрытием проявлений отчуждения труда, что предоставляет возможности дальнейшего поиска путей для его преодоления.*

*Отчуждение труда, производительность труда, субъектность, тип организации, регион.*

### **Введение**

Среди негативных моментов, касающихся современных экономических отношений, можно выделить два аспекта, затрагивающих сферу труда и влияющих на социально-экономическое положение индивида: исключение из рынка труда и отчуждение труда. Исключение из рынка труда ведет к потере социальных льгот, таких как здравоохранение, пенсионное страхование и страхование на случай нетрудоспособности, ограничению возможности образования и участия в социальных сетях, что повышает угрозу долговременной эксклюзии в различных сферах. Но и доступ к работе не решает другой проблемы – отчуждения. Феномен отчуждения на современном этапе включает в себя полное отчуждение от собственности, власти, от труда и его результатов, от культуры и морали. Трансформации затронули ценностную систему общества – труд потерял значение фундаментальной общественной ценности. Последствия отчуждения труда могут быть выражены в трансформации творческого отношения к труду в обыденное, принудительном характере труда, снижении качества человеческого капитала, оппортунистическом поведении [1; 2]

К. Маркс рассматривал отчуждение труда как явление, характерное для капиталистической общественно-экономической формации, основной способ снятия которого – смена вида собственности на средства производства [3]. Однако социалистическая организация труда с авторитарной системой управления способствовала лишь возникновению новых форм отчуждения [4–7] и бегству к «потребительской свободе» [8]. Преобразования в экономической сфере страны 1990-х годов усилили негативные явления

в сфере труда, что выразилось в значительном снижении его производительности и распространении нестандартных форм занятости [9]. Преодоление социально-экономического кризиса в стране невозможно без выяснения оснований и разработки механизма снятия отчуждения. По мнению ученых, причинами современного отчуждения труда в России являются авторитарная система управления – наследие организации труда при социализме – и возрожденные рыночные отношения [10].

Актуализирует исследование отчуждения и тот факт, что в большинстве работ категория выступает лишь «как описательная характеристика различных аспектов социальной действительности» [5, с. 7].

Несмотря на актуальность проблемы, исследования процессов, происходящих в трудовой сфере, которые мы могли бы характеризовать как отчуждение, встречаются нечасто и в настоящее время проводятся на примере конкретных предприятий или отраслей [11; 12].

Цель исследования – изучение проявлений отчуждения в сфере труда на примере одного из регионов. При этом мы выделяем два направления: рассмотрение ситуаций в трудовой сфере, носящих отчуждающий характер, и отчуждение труда, которое испытывает современный работник. В качестве примера таких ситуаций можно привести работу без оформления трудового договора (только на основании устной договоренности), возникновение угрозы потерять рабочее место, негативные действия со стороны руководства (вынуждение трудиться в режиме неполного рабочего времени, брать неоплачиваемый отпуск, выполнять расширенный объем работ за ту же заработную плату). Чтобы операционализировать

категорию «отчуждение труда» для социологического исследования, мы провели теоретико-методологический анализ понятия «отчуждение труда» в социологии, политической экономии и других науках [13].

### **Анализ теоретико-методологических подходов к категориям «отчуждение» и «отчуждение труда»**

Под отчуждением (нем. Entfremdung, англ. alienation) понимают «отношения между субъектом и какой-либо его функцией, складывающиеся в результате разрыва их изначального единства, что ведет к обеднению природы субъекта и изменению, извращению, перерождению природы отчужденной функции» [14]. Отчуждение рассматривают как действие (передачу прав собственности другому физическому или юридическому лицу), состояние человека, проявляющееся в эмоционально-психологической отстраненности по отношению окружающей действительности, или процесс – «объективацию качеств, результатов деятельности и отношений человека, которая противостоит ему как превосходящая сила и превращает его из субъекта в объект ее воздействия» [15].

Теоретико-методологической разработке проблемы отчуждения посвящено достаточно много исследований зарубежных ученых [16]. Экзистенциальный психолог С. Мадди говорит о четырех формах, в которых проявляется отчуждение:

- 1) утрата ценности воображаемой или реальной деятельности (вегетативность);
- 2) утрата веры в свою способность влиять на жизненные ситуации (бессилие);
- 3) убеждение в отсутствии смысла (нигилизм);
- 4) вовлеченность в опасные, экстремальные виды деятельности в силу переживания бессмысленности в повседневной жизни (авантюризм) [17].

В работах М. Симена в качестве основных признаков отчуждения рассматриваются утрата субъектности и восприятие себя как средства или инструмента (самоотчуждение), утрата связи с групповыми нормами, ценностями (аномия, изоляция) и целями (бесси-

лие, бессмысленность) [18]. М. Симен полагал, что «задача аналитического исследования: а) определить социальные условия различных вариантов отчуждения; б) установить их поведенческие следствия» [19, с. 783].

В результате проведенного ранее подробного анализа научной литературы по рассматриваемой проблеме было дано авторское определение отчуждения как категории, выражающей «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» [13].

Рассмотрим особенности такого вида отчуждения, как отчуждение труда. По мнению К. Маркса, отчужденный труд (entfremdete Arbeit) проявляет себя многогранно: в отчуждении результатов труда (превращение результатов труда в независимую и враждебную силу); процесса труда (превращение труда на конвейере в череду бессмысленных механических операций, когда работники не видят конечного результата своей деятельности); условий труда (рабочие не являются собственниками средств производства, они отстраняются от организации и управления процессом труда). В 1960–70-х гг. отчуждение труда трактовалось социологами как «неудовлетворенность, отсутствие мотивации, утрата контроля, субъективного смысла труда, отсутствие самовыражения» [12, с. 78].

Как выделенные нами ранее признаки отчуждения (разрыв связей и потеря субъектности) проявляются в отчуждении труда? Для анализа нами были выбраны теория отчуждения К. Маркса и социологическая концепция Р. Блаунера в качестве наиболее обобщающих в исследуемой сфере.

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 раз-

вивает свободно свою физическую и духовную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свои духовные силы» [3, с. 90]. Рабочий отчужден от трудовой деятельности и от ее продукта, от своей «родовой» сущности и другого человека.

Р. Блаунер изучал отчуждение труда на конкретных предприятиях и выделил основные его признаки, которые могут служить основанием для социологических измерений [20]: отсутствие у работников возможности контролировать производственные процессы и проявлять индивидуальность в работе (powerlessness); бессмысленность как отсутствие общей цели и ощущения собственной роли в организации (meaninglessness); дезинтеграция и изоляция (isolation); потеря отношения к труду как к средству самовыражения (self-estrangement).

Сравним взгляды ученых на проявления отчуждения труда (табл. 1). У К. Маркса по-

теря 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...» [3, с. 91]. Мы можем провести параллель с концепцией Р. Блаунера, говорящего 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.

Согласно рассматриваемым теориям, разрыв связей затрагивает следующие области:

- ценностей и смыслов (трудовая деятельность лишается смысла и общественной значимости);
- межличностных отношений (работники не являются сплоченным коллективом, они изолированы друг от друга);

**Таблица 1. Сравнение подходов к отчуждению труда в политической экономии и социологии**

Признаки отчуждения	Политическая экономия (К. Маркс)	Американская социологическая школа (Р. Блаунер)
Потеря субъектности	«И, наконец, внешний характер труда проявляется для рабочего в том, что этот труд принадлежит не ему, а другому, и сам он в процессе труда принадлежит не себе, а другому. ... так и деятельность рабочего не есть его самодеятельность. Она принадлежит другому...»	Бессилие. Работник ощущает себя объектом, управляемым другими людьми или внешней системой
Разрыв связей	«Отчужденный труд человека, отчуждая от него 1) природу, 2) его самого, его собственную деятельную функцию, тем самым отчуждает от человека род: он превращает для человека родовую жизнь в средство для поддержания индивидуальной жизни»	Бессмысленность. Работник считает, что его деятельность не имеет ценности, не приводит к достижению жизненно важных целей
Разрыв связей	«Непосредственным следствием того, что человек отчужден от продукта своего труда, от своей жизнедеятельности, от своей родовой сущности, является отчуждение человека от человека. ... в условиях отчужденного труда каждый человек рассматривает другого, руководствуясь масштабом и отношением, в котором находится он сам как рабочий»	Изоляция. Происходит разрыв личных связей. Работник не чувствует себя полноценным членом коллектива
Разрыв связей	«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 духовную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свои духовные силы. Поэтому рабочий только вне труда чувствует себя самим собой, а в процессе труда он чувствует себя оторванным от самого себя. ... это – принудительный труд. Это не удовлетворение потребности в труде, а только средство для удовлетворения всяких других потребностей...»	Самоотчуждение. Трудовая деятельность не способствует проявлению индивидуальности и изобретательства, не приводит к развитию чувства собственного достоинства
Составлено по: [3; 20, с. 16–32].		

– отношения к себе как к личности, профессионалу (см. табл. 1).

Выделению индикаторов отчуждения труда также способствует рассмотрение категорий, которые ему противопоставляются. Следует оговориться, что ни в одной из работ нет строго заданного противопоставления. В той или иной мере это могут быть категории участия, вовлечения и надролевого поведения. Участие – это инструментальная активность, реализуемая субъектом деятельности. Характерному для отчуждения разрыву связей в виде бессмысленности и изоляции противопоставляется общественный интерес и объединение индивидов в сообщества различной степени формализации [21]. Вовлечение, или вовлеченность, представляет собой психологическую установку на выполнение заданий при отсутствии внешнего принуждения [22]. Таким образом, оно также характеризуется субъектностью работников, а их желание способствовать успеху организации и идентификация с работой противоположны бессмысленности и самоотчуждению. К надроловому поведению относят совершаемые добровольно действия работников, которые превышают их обязательства и желательны для организации. Надроловое поведение предполагает, что работник становится «проактивным субъектом деятельности организации» [23, с. 186], проявляет интерес к работе и ориентирован на сотрудничество, что говорит о наличии связей с социальными институтами и группами. Мы считаем, что «надроловое поведение» более соответствует статусу категории, противоположной «отчуждению труда». Кроме того, именно надроловое поведение связывают с участием работников в принятии решений по наиболее важным вопросам деятельности организации [24–26].

Итак, мы выделили группы показателей, характеризующих отчуждение труда:

– разрыв связей, затрагивающий область ценностей и смыслов трудовой деятельности, межличностных отношений на работе и отношений к себе как к профессионалу;

– потерю субъектности, проявляющуюся в снижении ресурса влияния работника на свою деятельность (см. табл. 1).

### Описание исследования

Обзор теоретических и эмпирических работ позволил выдвинуть основную гипотезу исследования: предполагается, что современное отчуждение от труда проявляется в разрыве связей «работник–работа» и потере субъектности работников в трудовой деятельности.

Информационная база представлена данными государственной статистики и социологических опросов, осуществляемых ВолНЦ РАН на территории Северо-Западного федерального округа (объем выборки по СЗФО – 3000 чел., в т. ч. по Вологодской области – 1500 чел.). В СЗФО опросы проводились в Республике Карелии, Мурманской, Калининградской и Новгородской областях (по 400 чел. в каждом регионе)<sup>1</sup>. Использовалась модель многоступенчатой районированной выборки с квотным отбором единиц наблюдения на последней ступени. Первая ступень выборки – это выделение типичных субъектов Вологодской области, которое включает города Вологду, Череповец и районы: Бабаевский, Великоустюгский, Вожегодский, Грязовецкий, Кирилловский, Никольский, Тарногский, Шекснинский. Вторая ступень представляет собой территориальное районирование внутри выбранных субъектов. На третьей ступени ведется отбор респондентов по заданным квотам по полу и возрасту.

Операционализация категории «отчуждение труда» представлена в табл. 2.

Обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS с применением описательных статистик и CHAID-анализа. Первоначально для выявления связи между зависимой и независимыми переменными нами использовался регрессионный анализ, но величина скорректированного

<sup>1</sup> Социологический опрос населения Вологодской области выполнен по авторской анкете с помощью лаборатории исследования социальных процессов и эффективности государственного управления ВолНЦ РАН (руководитель – М.В. Морев). Социологический опрос населения СЗФО выполнен при финансовой поддержке гранта РНФ № 16-18-00078 «Механизмы преодоления ментальных барьеров инклюзии социально уязвимых категорий населения для активизации процессов модернизации регионального сообщества» под рук. д-ра экон. наук В.А. Ильина.

Таблица 2. Операционализация категории «отчуждение труда»

Признак отчуждения труда	Показатель	Индикаторы
Потеря субъектности	Снижение ресурса влияния	Насколько, по правилам Вашей организации, Вы можете решать, как организовать свою повседневную работу? Насколько, по правилам Вашей организации, Вы можете влиять на принятие важных решений о деятельности организации? У Вас есть предложения по улучшению организации и качества работы? Высказываете ли Вы эти предложения начальству?
Разрыв связей	Бессмысленность	Вам интересна Ваша работа? Представляете ли Вы основные цели, направления и результаты деятельности Вашей организации? Разделяете ли Вы основные цели деятельности Вашей организации? Чувствуете ли Вы – то, что Вы делаете, ценно и нужно людям? Вы можете оценить свой вклад в результаты деятельности всей Вашей организации?
Разрыв связей	Изоляция	Чувствуете ли Вы себя полноправным членом рабочего коллектива? В помещении, где Вы работаете, есть еще рабочие места для других сотрудников? Если, кроме Вас, в рабочем помещении находятся другие сотрудники, то Вы общаетесь с ними?
Разрыв связей	Самоотчуждение	Если бы Вам не нужно было материально обеспечивать свою жизнь, жизнь членов семьи, то продолжили бы Вы работать на своей нынешней работе? Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?
Разрыв связей	Эмоциональное отношение к труду (работе), удовлетворенность	Вы любите свою работу? Удовлетворены ли Вы условиями работы? Характером работы? Заработной платой? Результатами работы? Отношениями с начальством? Отношениями с коллегами?
Источник: составлено автором.		

R-квadrата свидетельствовала о низкой степени надежности полученной модели, что побудило нас прибегнуть к другому виду анализа – «деревьям классификации» (CHAID-анализу). Как и регрессионный анализ, деревья решений являются методом изучения статистической взаимосвязи между одной зависимой и несколькими независимыми (предикторными) переменными. Результат анализа представляется как древовидная структура, полученная с помощью иерархической сегментации данных. Названный метод был выбран потому, что он позволяет работать с большим числом независимых переменных любого типа (количественными, порядковыми, номинальными), не требует ограничений к распределению переменных, реализует автоматический от-

бор предикторов из всего множества переменных, а также выявляет нелинейные взаимосвязи, которые трудно обнаружить в рамках стандартных статистических моделей.

### Результаты исследования

#### *Разрыв связей «работник – работа»*

Отчуждение работника наглядно демонстрирует разрыв положительных эмоциональных и ценностно-мотивационных связей. Это проявляется в отсутствии любви к своей работе, ее низкой ценности и осознании того факта, что остаешься на данной работе только в силу определенных обстоятельств.

Категория «работа» имеет достаточно низкий рейтинг в ценностной системе на-

Таблица 3. Рейтинг терминальных ценностей населения СЗФО

Терминальные ценности	СЗФО	Вологодская область
Здоровье	1	1
Материальная обеспеченность	2-3	2-3
Счастливая семейная жизнь	2-3	2-3
Наличие хороших и верных друзей	4	4
Любовь	5-6	5
Уверенность в себе	5-6	6-8
Жизненная мудрость	7	6-8
Свобода	8	6-8
Познание	9-12	13-15
Продуктивная жизнь	9-12	9-11
Развитие	9-12	12
Активная деятельная жизнь	9-12	9-11
Интересная работа	13-16	9-11
Общественное признание	13-16	13-15
Красота природы и искусства	13-16	16
Счастье других	13-16	13-15
Творчество	17-18	17-18
Развлечения	17-18	17-18

Источник: мониторинг ВолНЦ РАН, 2017 год.

селения СЗФО и Вологодской области: интересная работа в рейтинге терминальных ценностей оказалась, соответственно, только на 13 и 9 местах наряду с активной и продуктивной жизнью, общественным признанием и счастьем других (табл. 3). Наиболее высокие места в рейтинге ценностей занимают семья, здоровье, материальное благополучие, любовь, друзья.

С помощью методики Е.В. Балацкого [27] мы оценили значимость трудовой сферы для населения Вологодской области и степень удовлетворения ею. Наибольшую значимость для людей имеет материальное положение (индекс значимости 76%, табл. 4). Работа с индексом значимости 67% находится на 5 месте после семейного благополучия (74%), обстановки в стране (69%), социального статуса (68%). Индекс удовлетворенности работой составляет 54% (6-е место из восьми). Удовлетворенность сферой профессиональной деятельности низкая по сравнению с такими жизненными сферами, как семья, межличностные отношения, социальное положение. Следует отметить, что удовлетворенность

населения наблюдается в тех сферах жизни, успех в которых во многом зависит от самого человека.

Если задавать прямые вопросы<sup>2</sup>, то большая часть населения Вологодской области отмечает, что они любят свою работу и она им интересна (72%; табл. 5), однако только половина работающего населения области продолжила бы работать на своем нынешнем месте, если бы им не нужно было материально обеспечивать свою жизнь и жизнь членов своей семьи (53%).

Более того, респонденты не могли четко определить, какие аспекты работы им нравятся. Максимальную оценку набирает общение с коллегами (13%), далее – характер труда (9%). Около трети опрошенных затруднились с ответом (30%). Только 63% говорят о перспективах своей востребованности в профессии, 51% – о самореализации. Жителей региона привлекает возможность общения с коллегами, т. е. коммуникативные аспекты трудовой деятельности.

<sup>2</sup> Например: Вы любите свою работу? Вам интересна Ваша работа?

**Таблица 4. Значимость различных жизненных сфер для населения Вологодской области и удовлетворенность ими**

Фактор жизнедеятельности	Индекс удовлетворенности		Индекс значимости	
	%	место	%	место
Семейное благополучие	72	1	74	2
Межличностные отношения	61	2	66	6=7
Социальный статус	58	3	68	4
Образ жизни	56	4	56	8
Досуг	55	5	66	6=7
Работа	54	6	67	5
Материальное положение	52	7	76	1
Обстановка в стране	44	8	69	3

Источник: мониторинг ВолНЦ РАН, 2017 год.

**Таблица 5. Привлекательность различных аспектов работы и удовлетворенность ими населения Вологодской области, % от числа опрошиваемых**

Наименование аспектов работы	Привлекательность*	Удовлетворенность
Условия работы	7	73
Характер труда	9	72
Зарплата	8	45
Результаты работы	1	75
Отношения в коллективе	13	82

\* Оценивалась по ответам на вопрос «Что Вам больше всего нравится в Вашей работе?».  
Источник: мониторинг ВолНЦ РАН, 2018 год.

Мы пришли к выводу, что одним из признаков современного процесса отчуждения является обесценивание труда: труд воспринимается как средство для удовлетворения других потребностей, важно «наличие работы», а не сам труд. Возможно, причина этого кроется в низком уровне заработной платы и дефиците рабочих мест в регионе. Так, по данным государственной статистики<sup>3</sup>, средняя зарплата в 2016 году в Вологодской области составляла 29303 руб., что ниже общероссийского (36709 руб.) и макрорегионального (41076 руб.) уровня. По величине средней зарплаты область находится среди аутсайдеров округа, более низкие значения наблюдаются только в Псковской (22399 руб.) и Новгородской (27914 руб.) областях. При этом видна явная нехватка рабочих мест: для паритета спроса и предложения требуется

дополнительная организация 66,4 тысяч рабочих мест, что составляет 10,8% от занятых.

С помощью CHAID-анализа выявим группы, различающиеся по признакам отчуждения труда в виде разрыва эмоциональных и мотивационных связей, среди населения Вологодской области.

На негативную характеристику чувств по отношению к работе<sup>4</sup> в наибольшей степени влияет место жительства респондентов: село или город. Сельские жители реже высказывают негативные оценки по отношению к работе, чем городские. Разрыву позитивной эмоциональной связи с профессиональной деятельностью у сельских жителей способствует размер дохода. При среднедушевых доходах более 9000 руб. в месяц меньше отрицательных высказываний. На отношение к работе городских жителей влияет род занятий. В меньшей степени негативная по-

<sup>3</sup> Данные Вологдаоблстата. URL: <http://vologdatastat.gks.ru>

<sup>4</sup> Позиция «Я не люблю свою работу».

зиция характерна для руководителей государственных и коммерческих структур и специалистов, в большей – для рабочих, работников сферы торговли, ИТР и сотрудников силовых структур.

Аналогичную картину мы наблюдаем в ситуации, когда человек не любит свою работу, но вынужден продолжать трудиться, чтобы обеспечивать свои нужды (рис. 1). Чаще в такой ситуации находятся жители города, чем села. Сельские жители разделяются в зависимости от уровня доходов на две группы. Население со среднедушевым доходом выше 9000 руб. в месяц реже придерживается мнения, что работа нелюбимая, но делать ее необходимо, так как она предоставляет возможность иметь необходимые вещи. А вот сельское население со среднедушевым доходом менее 9000 руб. в месяц

чаще сталкивается с подобной ситуацией, при этом чуть сильнее это касается мужчин, чем женщин. На степень необходимости заниматься нелюбимой работой у городских жителей влияет род занятий. Так, на ситуацию, когда на работе человек вынужден делать то, что не нравится, реже других указывают руководители коммерческих структур, чуть чаще – специалисты и служащие и чаще других – рабочие, работники торговли и органов управления, ИТР.

Развитие личности и проявление потребности в деятельности связаны с достижением субъектом чувства удовлетворенности от процесса и результатов деятельности, наличием стремления к преодолению трудностей и успешностью решения сложных задач, желанием проявить свои возможности в трудовом процессе [28].

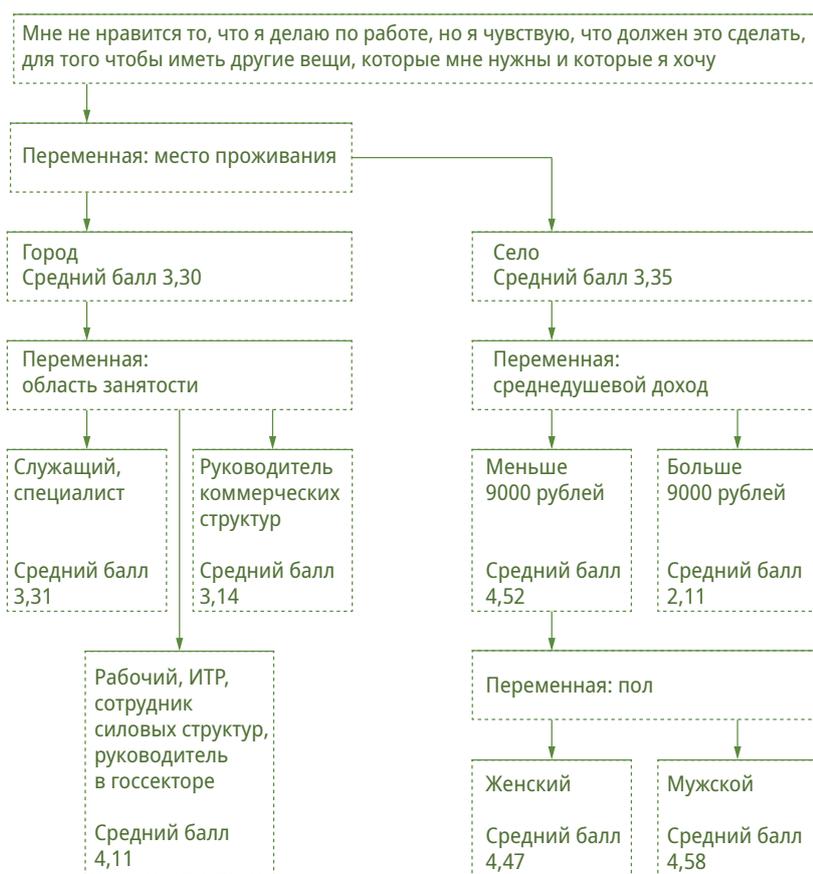


Рис. 1. Деревья классификации утверждения «Мне не нравится то, что я делаю по работе, но я должен это сделать, для того чтобы иметь другие вещи, которые мне нужны и которые я хочу» для населения Вологодской области, 2017 год

Еще один признак отчуждения труда – отсутствие стремления к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной сфере. Каждый третий (31%) работающий житель Вологодской области отмечает, что использует на работе свои творческие способности, изобретательность по минимуму или мало; 37% населения региона не стремятся или практически не стремятся к повышению по службе, не проявляют инициативу и предприимчивость в процессе труда.

При этом 28% населения Вологодской области не готовы осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться, а 32% – стать высококлассными специалистами, 35% – изучать и использовать новые технологии, 43% – заняться инновационной деятельностью.

Наличие у современных работников признаков отчуждения труда в виде изоляции, отрыва от коллектива эмпирически не выявлено.

### Ресурс влияния работников

Потеря субъектности в осуществлении деятельности проявляется в отсутствии у работников возможностей представить общий порядок работы и повлиять на деятельность организации в целом или даже самостоятельно организовать свою повседневную деятельность на работе.

В качестве фактора, оказывающего наибольшее воздействие на субъектность (ресурс влияния) в рабочей деятельности, выступает уровень образования (рис. 2). Для населения с низким образовательным уровнем сильнее проявляются гендерные различия в вопросах самостоятельной организации повседневной работы. Для мужчин с высоким уровнем образования степень самостоятельного принятия решений в повседневных рабочих вопросах связана с уровнем доходов. При среднедушевых доходах менее 11700 руб. в месяц показатель степени влияния на организацию своей

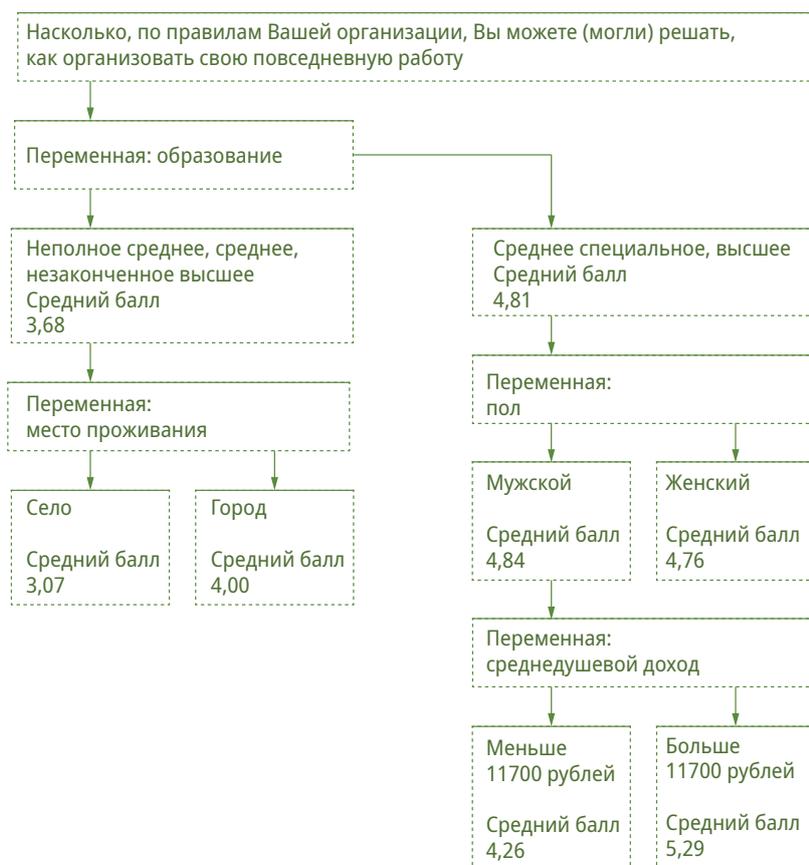


Рис. 2. Деревья классификации утверждения «Насколько, по правилам Вашей организации, Вы можете (могли) решать, как организовать Вашу повседневную работу» для населения Вологодской области, 2017 год (модель 1)

повседневной работы значительно ниже, чем при доходах свыше 11700 руб.

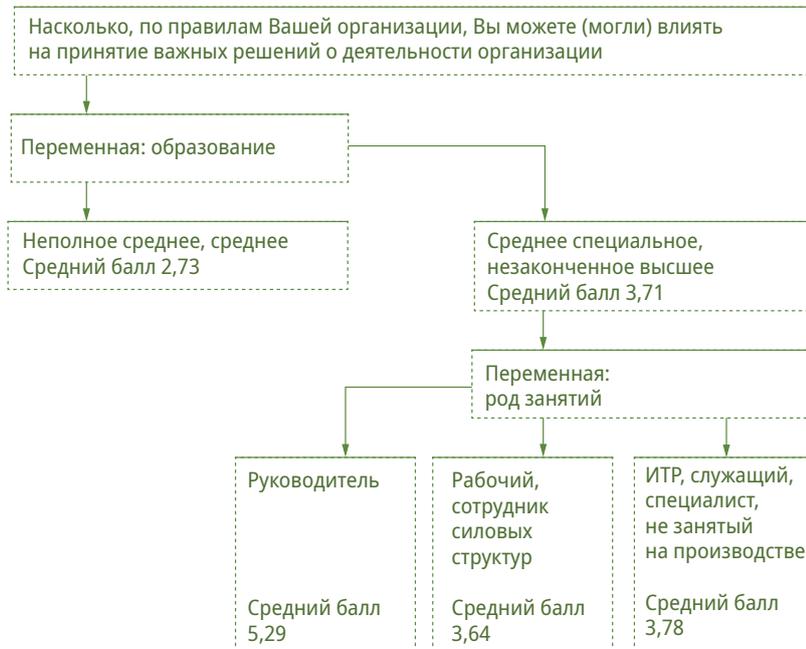
Аналогичную зависимость от уровня образования мы наблюдаем и при анализе возможностей респондентов влиять на принятие решений в организации (рис. 3). При этом свои возможности в сфере влияния на деятельность всей организации респонденты оценивают значительно ниже, чем в плане своей повседневной работы. Население со средним специальным и высшим образованием различается по степени влияния на деятельность организации в зависимости от рода занятий. Что предсказуемо, наиболее влиятельными в этих вопросах оказываются руководители и работники органов управления. Еще один немаловажный момент состоит в том, что руководители среднего звена на принятие решений о деятельности организации влияют практически не больше, чем рабочие. Для ИТР, служащих и специалистов, занятых не на производстве, показатель составляет 3,78 балла, для рабочих – 3,64 балла.

Построенные модели достаточно точно определяют принадлежность объектов по их субъективным оценкам к категории «работников, у которых нет никакого влияния в ор-

ганизации (на предприятии)»: доля правильных предсказаний составляет от 77 до 85%. Точность попадания объектов в категорию «работников, у которых в организации (на предприятии) все полностью зависит от них самих» несколько ниже: от 63 до 67%. Например, на селе работник с низким образовательным уровнем в 77% случаев считает, что он не может влиять на организацию своей повседневной деятельности. Напротив, четверо из пяти мужчин со средним специальным или высшим образованием с зарплатой больше 11700 руб. определяют свой ресурс влияния как значимый.

*Влияние типа организации на отчуждение труда*

Есть ли различия в проявлении признаков отчуждения труда в зависимости от типа организации? Наиболее ярко признаки отчуждения труда видны у работников частных компаний без государственного капитала и работающих на индивидуальных предпринимателей: только у двух третей из них работа вызывает интерес и позитивные чувства, только половина высказывает свои предложения по улучшению деятельности началь-



**Рис. 3. Деревья классификации утверждения «Насколько, по правилам Вашей организации, Вы можете (могли) влиять на принятие важных решений о деятельности организации» для населения Вологодской области, 2017 год (модель 2)**

ству (табл. 6). Данные свидетельствуют, что в регионе этот вид трудовой занятости является скорее результатом необходимости «наличия работы», чем «работой по душе».

Наибольшим ресурсом влияния на организацию своей работы обладают сотрудники органов государственной власти и местного самоуправления. При этом ресурсы влияния работника на принятие решений по важным вопросам деятельности организации практически не зависят от ее типа. Работники бюджетных организаций занимают промежуточное место между сотрудниками органов государственной власти и местного самоуправления и компаниями с частным капиталом.

*Связь негативных проявлений в сфере трудовой занятости с оценкой производительности труда*

Мы также рассмотрели негативные ситуации в трудовой сфере, которые носят отчуждающий характер, и их влияние на субъективную оценку производительности труда.

В СЗФО распространены следующие негативные явления в сфере трудовой занятости: выполнение расширенного объема работ при сохранении размера заработной платы (46% работающих респондентов отметили данный факт; табл. 7), уход в вынужденный неоплачиваемый отпуск (13%), выполнение работы без оформления трудового договора (6%). Каждый четвертый житель СЗФО (24%) замечает, что работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место. Значительная часть респондентов (40%) была вынуждена делать менее интересную работу.

В регионах, где реже регистрируются подобные ситуации, выше самооценки производительности труда. В целом по федеральному округу наблюдается связь между субъективными оценками производительности труда и негативными проявлениями в сфере труда (табл. 8). При наличии негативных ситуаций субъективные оценки производительности труда снижаются (различия

**Таблица 6. Проявления отчуждения труда у населения Вологодской области в зависимости от типа организации**

Вопросы, отражающие признаки отчуждения труда	Органы государственной власти и местного самоуправления	Бюджетная организация	Частная компания без государственного капитала	Индивидуальный предприниматель
Вы любите свою работу? (% утвердительных ответов)	88	79	63	66
Вам интересна Ваша работа? (% утвердительных ответов)	90	80	60	69
У Вас есть предложения по повышению качества работы? (% утвердительных ответов)	74	66	57	55
Вы их высказываете начальству? (% утвердительных ответов)	70	61	51	47
Если бы Вам не нужно было материально обеспечивать свою жизнь, жизнь членов семьи, то Вы бы продолжили работать на своей нынешней работе? (% утвердительных ответов)	72	59	49	57
Насколько, по правилам Вашей организации, Вы можете решать, как организовать свою повседневную работу? (средний балл)	7,94	7,21	6,70	6,88
Вы можете влиять на принятие важных решений о деятельности организации? (средний балл)	6,67	6,69	6,56	6,80
Источник: мониторинг ВолНЦ РАН, 2018 год.				

**Таблица 7. Негативные ситуации в сфере трудовой занятости в оценках населения СЗФО, % от числа опрошиваемых**

Ситуация в трудовой сфере, носящая отчуждающий характер	Среднее по СЗФО	Вологодская область
Работа без оформления трудового договора (устная договоренность)	6	10
Работа в режиме неполного рабочего времени	6	6
Социальные гарантии не предоставляются	7	11
Были вынуждены делать менее интересную работу	40	44
Пришлось выполнять расширенный объем работ за ту же заработную плату	46	56
Были вынуждены взять неоплачиваемый отпуск	13	15
Работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место	24	26
Источник: мониторинг ВолНЦ РАН, 2017 год.		

**Таблица 8. Субъективные оценки производительности труда населения СЗФО в зависимости от наличия отчуждающих ситуаций**

Отчуждающие ситуации в сфере труда	Наличие признака	Количество переменных	Субъективная оценка производительности труда			
			среднее значение	стандартное отклонение	среднекв. ошибка среднего	U-критерий Манна-Уитни
Работа без оформления трудового договора (устная договоренность)	да	128	8,06	1,715	0,152	U=79956 при $p \leq 0,137$
	нет	1354	8,30	1,585	0,043	
Работа в режиме неполного рабочего времени (сокращенный день / неделя)	да	211	7,39	2,008	0,138	U=120650 при $p \leq 0,000$
	нет	1498	8,22	1,697	0,044	
Были вынуждены делать менее интересную работу	да	720	7,75	1,899	0,071	U=300129,5 при $p \leq 0,000$
	нет	1001	8,33	1,643	0,052	
Пришлось выполнять расширенный объем работ за ту же заработную плату	да	892	7,97	1,828	0,061	U=357945,5 при $p \leq 0,005$
	нет	869	8,23	1,689	0,057	
Были вынуждены взять неоплачиваемый отпуск	да	240	7,35	2,038	0,132	U=134120,5 при $p \leq 0,000$
	нет	1487	8,22	1,685	0,044	
Работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место	да	402	7,51	2,019	0,101	U=186616 при $p \leq 0,000$
	нет	1195	8,31	1,612	0,047	
Рассчитано по: результаты опроса общественного мнения, проводимого ВолНЦ РАН, 2017 год.						

статистически значимые при  $p \leq 0,000$  или  $p \leq 0,005$  за исключением ситуаций официального или неофициального трудоустройства), что наиболее заметно при работе в режиме неполного рабочего времени, вынужденном неоплачиваемом отпуске, угрозе потерять рабочее место (в 1,1 раза по сравнению с оценками в отсутствие перечисленных ситуаций).

### Обсуждение

В современных исследованиях выделенные К. Марксом объективные формы отчуждения (отделение работника от средств производства и от продукта труда) считаются менее значимыми, что обусловлено абсолютной утратой претензий большинства работников на продукт труда. Даже миноритарные акционеры оказыва-

ют незначительное влияние на управление капиталом.

Одновременно и концепция Р. Блаунера, согласно которой основным фактором отчуждения являются производственная технология и соответствующая ей форма организации труда, требует ревизии. Британские социологи в 1960-х годах исследовали отчуждение у лиц, работающих на конвейере. Ученые пришли к выводу, что рабочие, хотя и не любят свою деятельность по причине монотонности, фрагментарности, подавления инициативы и бессмысленности, не отчуждены от труда, так как остаются на своем рабочем месте ради заработка [29; 30]. Высказано мнение, что неадекватные экономические (стоимостные) отношения именно в сфере абстрактного труда способствуют сохранению отчуждения в виде ограничения возможностей развития личности работника [31, с. 223–248].

В современных исследованиях встречается как прямое использование методики Блаунера в узких профессиональных областях [12], так и применение общего концептуального подхода, согласно которому главным индикатором отчуждения выступает субъективное состояние «неудовлетворенности работой». Полученные нами данные о восприятии работы как средства получения дохода и видоизменения ценности труда подтверждаются рядом исследований [32, с. 23; 33, с. 87]. Приводятся следующие результаты: только 17% работников выделяются «отношением ответственным и заинтересованным», более половины (55%) предпочитают «не напрягаться, но требования выполнять». Почти каждый четвертый работник отметил безразличное отношение и отсутствие заинтересованности [34, с. 49]. Проведенное нами эмпирическое исследование показало, что выделенная Блаунером в качестве показателя отчуждения труда изоляция не играет заметной роли в современном трудовом процессе.

Ряд работ затрагивал и проблему бессилия современного работника. Так, уровень ресурсов влияния на конкретных предприятиях определялся с помощью объек-

тивных показателей: статистики участия персонала и акционеров в принятии решений, наличия представителей рабочего коллектива в совете директоров и т. д. [11]. Таким образом, основной акцент в исследованиях ресурсов влияния и отчуждения труда ставится на рабочий класс. Однако отчуждение труда не является феноменом, который затрагивает только рабочие профессии. По нашему мнению, к нему необходим более широкий подход, так как сегодня оно захватывает и управленческий аппарат, и сферу интеллектуального труда [35, с. 30–31].

### Заключение

К. Кенистон считал, что исследование отчуждения предполагает поиск ответов на вопросы: отчуждение от кого? чего? как проявляется? кто или что является агентом отчуждения? [36, с. 453–464]. На наш взгляд, отчуждение труда затрагивает институт трудовых отношений, его агентом выступает наемный труд. В 1960-х годах достаточно большая работа по созданию методики измерения отчуждения труда была проделана Блаунером, но с тех пор в трудовой сфере произошли значительные изменения. Нами предложен инструментарий для обнаружения отчуждения труда через систему показателей:

- бессилие: отсутствие возможности у работников контролировать производственные процессы и проявлять индивидуальность в работе;

- самоотчуждение: утрата отношения к труду как к средству самовыражения;

- бессмысленность: отсутствие интереса к работе и осознания ее ценности для других, что в целом приводит к уменьшению чувства удовлетворенности от трудовой деятельности.

Результаты проведенного при помощи этих показателей исследования позволяют сделать вывод, что для населения Вологодской области отчуждение труда проявляется в формах разрыва мотивационных и эмоциональных связей в системе «работник – работа» и потери субъектности в трудовой деятельности, проявляющейся в низком ресурсе влияния. Ценность приобретают «наличие работы»

и «коммуникация», а не возможность самореализации и востребованность в профессии.

Также в трудовой сфере региона распространены негативные ситуации, которые носят отчуждающий характер: выполнение расширенного объема работ при сохранении размера заработной платы, уход в вынужденный неоплачиваемый отпуск, работа без оформления трудового договора, угроза потерять рабочее место. Их наличие связано

с более низкими субъективными оценками производительности труда.

Новизна работы заключается в создании инструментария социологического исследования отчуждения труда через систему показателей. Практическая значимость связана с раскрытием проявлений отчуждения труда, что предоставляет возможности дальнейшего поиска путей его преодоления.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Безобразова Ю.В. Сущность оппортунизма работников и его причины // Челябин. гуманитарий. 2010. № 3. С. 10–14.
2. Устинова К.А., Попов А.В. Ментальность русского населения в контексте модернизации регионального сообщества // Проблемы развития территории. 2017. № 1 (87). С. 96–113.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Сочинения. Т. 42. М.: Изд-во полит. лит-ры, 1974. С. 41–174.
4. Отчуждение труда: история и современность / Я.И. Кузьминов [и др.]. М.: Экономика, 1989. 287 с.
5. Зиновьева Д.М. Психология отчуждения: монография. Волгоград: Изд-во ГОУ ВПО «ВАГС», 2005. 172 с.
6. Катсанг И.М. Потребительная стоимость товара рабочая сила и отчуждение труда как важнейшая характеристика экономического положения наемного работника на производстве: экономико-теоретический анализ: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. Иваново, 2006. 27 с.
7. Комбаров В.Ю. «Трансотчуждение» как новая форма отчуждения работников современных российских промышленных предприятий // Вестн. НГУ. Сер. «Философия». 2011. № 2. С. 65–70.
8. Радаев В.В. Социология потребления: основные подходы // Социол. исслед. 2005. № 1. С. 5–18.
9. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.
10. Малаховская М.В., Никулина О.М. Необходимость учета циклического характера проявлений кризиса труда в развитии организации оплаты как компонента социально-трудовых отношений // Вестн. Томск. гос. ун-та. Экономика. 2010. № 2 (10). С. 45–51.
11. Попова Т.К. Отчуждение труда как система экономических отношений на уровне предприятия: взаимосвязь политэкономического и институционального аспектов: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. Иваново, 2009. 26 с.
12. Кошарная Г.Б., Мордишева Л.Н. Проблема отчуждения труда работников в современных организациях // Изв. высш. учебн. заведений. Поволж. регион. Обществ. науки. Социология. 2012. № 1. С. 78–86.
13. Смолева Е.О. Социальное отчуждение: анализ теоретических подходов // Вопросы территориального развития. 2016. № 4 (84). URL: <http://vtr.vscs.ac.ru/article/1982> (дата обращения 25.07.2019).
14. Философия. Энциклопедический словарь / под ред. А.А. Ивина. М.: Гардарики, 2004. URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_philosophy/890](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/890) (дата обращения 25.07.2019).
15. Лапин Н.И. Отчуждение // Новая филос. энцикл.: в 4 т. Т. 3. / под ред. В.С. Степина. М.: Мысль, 2001. С. 181–182.

16. *Theories of Alienation: Critical Perspectives in Philosophy and the Social Sciences*. R. Felix Geyer (Editor). Leiden: Springer, 1976. 305 p.
17. Maddi S.R. The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2002, vol. 54 (3), pp. 175–185.
18. Seeman M. Empirical Alienation Studies. An Overview. In: Geyer R.F., Schweitzer D.R. (eds.). *Theories of Alienation*. Leiden, 1976. P. 265–305.
19. Seeman M. On the Meaning of Alienation. *American sociological Review*, 1959, vol. 24, pp. 783–791.
20. Blauner R. *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry*. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 222 p.
21. Скалабан И.А. Социальное, общественное и гражданское участие: к проблеме осмысления понятий // Вестн. Томск. гос. ун-та. Сер. «Философия. Социология. Политология». 2011. № 1 (13). С. 130–139.
22. Schaufeli W.B., Bakker A.B., Van Rhenen W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, vol. 30, pp. 893–917.
23. Балабанова Е.С., Баранова Д.А., Деминская В.Э. Надроловое поведение работника: проявления, предпосылки и последствия // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Социология. 2017. № 2. С. 185–200.
24. Jensen J.M., Raver J.L. When self-management and surveillance collide: consequences for employees' organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 2012, vol. 37 (3), pp. 308–346.
25. Ariani D.W. The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 2013, vol. 4 (2), pp. 46–56.
26. Chan S.H.J., Lai H.Y.I. Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of business research*, 2017, vol. 70 (1), pp. 214–223.
27. Балацкий Е.В. Факторы удовлетворенности жизнью: измерение и оценка // Капитал страны. 2010. 15 ноября. URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/180043> (дата обращения 20.04.2019).
28. Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. 195 с.
29. Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J. *The Affluent Worker: Industrial attitudes and behavior*. Cambridge, Cambridge University Press, 1968. 209 p.
30. Braverman H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press, 1974. 465 p.
31. Алексеев О.А., Мухметлатыпов Ф.У. Социэкономическая модель труда и предпринимательства: монография. Уфа: РИО БашГУ, 2005. 278 с.
32. Горшков М.К. Российское общество в социологическом измерении // Социол. исслед. 2009. № 3. С. 15–26.
33. Соколов В.М. Социология морали – реальная или гипотетическая? // Социол. исслед. 2004. № 8 (244). С. 78–88.
34. Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социол. исслед. 2001. № 7. С. 41–50.
35. Горшков М., Тихонова Н. Средний класс в современной России // Общество и экономика. 2014. № 6. С. 13–79.
36. Keniston K. *The Uncommitted Alienated Youth in American Society*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc., 1965. 500 p.

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ**

Елена Олеговна Смолева – научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: riolenas@ramber.ru

**Smoleva E.O.**

**ALIENATION OF THE REGION'S POPULATION IN THE SPHERE OF LABOR**

*The relevance of the study is connected with the crisis phenomena in the Russian economy accompanied by the depreciation of labor, its transformation into a means of survival, as well as with the growing interest in the phenomenon of alienation. We have posed a research question, "How widespread are the processes of alienation in the labor sphere at the regional level?". To answer the question, a theoretical-methodological and empirical study was conducted. The study subject were the situations in the labor sphere alienating in their nature, and the alienation of labor which is experienced by the modern employee. The analysis of K. Marx's socio-economic alienation theory and R. Blouner's sociological concept allowed to identify the main criteria of alienation of labor: the break of ties and the loss of subjectivity. The refinement of indicators was facilitated by the identification of categories that can be more or less opposed to the alienation of labor: participation, involvement and supra-role behavior. Negative emotions and feelings related to the work, decrease in the work value and satisfaction with it were considered as indicators of the rupture of relations "employee – work". It is revealed that one of the alienation signs in the region is the depreciation of labor which is perceived as a means to meet other needs, just "having a job" is of value. The loss of subjectivity was viewed through the prism of influence resources. The obtained data showed that the resource of influence on work organization is associated with the respondents' level of education and occupation. The conclusion about the connection of subjective assessment of labor productivity with alienating negative situations is made. The novelty of the work lies in the creation of tools for sociological research of labor alienation through a system of indicators: the lack of employees' ability to control production processes and show individuality in work; loss of attitude to labor as a means of self-expression; decrease in the value of labor activity and the importance of "having a job". Practical significance is associated with the disclosure of labor alienation manifestations which provides opportunities for further search for ways to overcome it.*

*Labor alienation, labor productivity, subjectivity, type of organization, region.*

**INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

Elena O. Smoleva – Research Associate, Federal State Budgetary Institution of Science "Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences". 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: riolenas@ramber.ru