

информационных систем, повышение открытости деятельности государственных органов, создание возможностей для более удобного взаимодействия с правительством через электронные каналы, снижение временных и материальных затрат граждан и организаций при взаимодействии с государственными структурами. Повышение эффективности государственного управления, взаимодействия гражданского общества и бизнеса с органами государственной власти на основе повышения качества и оперативности предоставления государственных услуг с использованием ИКТ требуют выработки единого системного подхода как в организационном и технологическом плане, так и в политико-правовом обеспечении.

#### Список литературы

1. Режим доступа: [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2009/cpi\\_2009\\_table](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2009/cpi_2009_table), свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. Режим доступа: <http://www.Nanonewsnet.ru>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
3. E-government as a tool for transformation. – OECD, 2007.
4. Organization for Economic Co-operation and Development – OECD. Международная экономическая организация, объединяет 30 развитых стран.
5. The Worldwide Governance Indicators (WGI) project. Режим доступа: [http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc\\_countries.asp](http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc_countries.asp), свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
6. Опрос фонда «Общественное Мнение» «Граждане на randevу с государством: практика предоставления услуг частным и юридическим лицам государственными учреждениями // Всероссийский мониторинг внедрения административных регламентов. – М. : Из-во ГУ-ВШЭ, 2009. – Раздел VII. Качество государственных услуг глазами населения: результаты георейтинга. – С. 609–690.

### СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ И КИТАЕ

С.Г. Климова, А.В. Мьгиль, С.А. Петрова  
(Россия, Москва)

Статья посвящена сравнительному анализу систем трудовых отношений в России и Китае, который базируется на данных исследования, проведенного в Санкт-Петербурге и Шанхае в 2008 г. Институтом социологии РАН и Социологическим институтом Академии общественных наук в Шанхае.

The Article is devoted to the comparative analysis of systems of labour attitudes in Russia and China which is based on data of the research lead in St.-Petersburg and Shanghai in 2008 by Institute of Sociology of the Russian Academy of Science and Sociological Institute of Academy of Social Studies in Shanghai.

*Ключевые слова:* сравнительный анализ, система трудовых отношений, трудовая сфера.

*Key words:* comparative analysis, the system of labour relations, labour sphere.

Данная статья основана на результатах сравнительного исследования, проведенного в Санкт-Петербурге и Шанхае в 2008 г. (перед экономическим кризисом) Институтом социологии РАН и Социологическим институтом Академии общественных наук в Шанхае. В Санкт-Петербурге было опрошено 1300 человек, в Шанхае – 1600 человек. В обоих городах выборка осуществлялась методом случайного отбора, является репрезентативной для социально-демографических характеристик населения Санкт-Петербурга и Шанхая [7, с. 4–6].

Доминантой современных изменений, касающихся трудовых отношений, является гибкость (флексibilität). Гибкость – это многоаспектное понятие, означающее такие практики найма, организации и режимы труда, которые предполагают межпрофессиональную и межорганизационную мобильность; быструю смену видов работы, численности персонала, предоставление некоторой свободы действия при выполнении предписываемого задания [8, с. 41–43]. Гибкость предполагает эластичность трудовых норм, социальных ролей и статусов, форм коммуникации. Упрощаются правила увольнения и найма, меняются трудовые режимы, ликвидируются со-

циальные гарантии, выдвигаются нетрадиционные ожидания к работникам, касающиеся самоорганизации и инициативы. Устраняются жесткие иерархии, ограничивается роль профсоюзов, трудовые отношения индивидуализируются [9, с. 277–288].

Изменение социально-экономических механизмов и институциональных условий функционирования предприятий в России расширило пространство гибкости в сфере трудовых отношений. В частности, в новом Трудовом кодексе, принятом в 2002 г., отчетливо заявлено уменьшение роли государства в регулировании трудовых отношений. По многим важнейшим параметрам оно спустилось на уровень предприятий. Предполагалось, что такая позиция государства будет стимулировать социально-экономическую активность непосредственных субъектов трудовых отношений: работодателей и наёмных работников. Однако на деле получилось, что работодатель просто устанавливает правила, а наёмный работник под них подстраивается [9, с. 13–26]. Более того, ряд исследований свидетельствует о неформальности трудовых отношений, выстраивающихся в логике межличностных связей, гибкости социальных ролей и статусов, эластичности норм.

Эта неформальность бывает иногда выгодной для рабочих, но в целом они от неё проигрывают, поскольку становится массовой практика нарушений трудовых прав наёмных работников со стороны работодателей [9, с. 135–192]. Неформальность приводит к гибкости, но за границами нормативного регулирования, что сужает возможности легальной защиты в рамках правового поля наемными работниками своих прав [6, с. 190–191].

В Китае, как показывают данные аналитиков, наблюдаются сходные процессы в экономике: проведение рыночных структурных реформ, ориентация на развитие предпринимательских и организационных способностей людей; стимулирование горизонтальных социальных связей. Но они не привели к дезинтеграционным (вненормативным) процессам в социальных отношениях вообще, и в трудовых отношениях в частности. Причина этого – сохранение за государством сильных регулирующих позиций, в частности, в сферах обеспечения законных прав субъектов рынка; материального и морального стимулирования предпринимательской и трудовой активности; утверждения в обществе принципов равенства шансов и справедливости [2, с. 5–11].

Социально-экономические реформы, проходившие в России и Китае, дали мощный импульс к трансформации социально-трудовой сферы, формированию новых правил трудовых отношений. При этом характерно, что новые правила формируются в виде систем (в терминологии Т. Бернса и Е. Флем [10]), элементами которых являются критерии оценки оплаты труда, регламентация рабочего времени, защищенность в трудовой сфере, развитость инфраструктуры рынка труда. Рассмотрим ряд показателей, позволяющих дать сравнительную характеристику указанных процессов.

### *1. Продолжительность рабочего времени.*

Работающим респондентам в Санкт-Петербурге и Шанхае был задан вопрос: «Сколько часов в неделю вы обычно работаете по основному месту работы?».

Рабочее время в Шанхае для подавляющего большинства респондентов регламентировано общепринятой для большинства профессий нормой 40 часов в неделю (пять рабочих дней при восьмичасовом рабочем дне). Среднее количество рабочих часов в неделю у работников обоих мегаполисов практически не различается: в Петербурге – 42,42 ч, в Шанхае – 42,71 ч.

Однако более детальный анализ показывает заметную разницу по этому параметру. Положенные по норме 40 ч в неделю (восьмичасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе) заняты 73 % шанхайцев и только 43 % питерцев. В Санкт-Петербурге существенно больше, чем в Шанхае, и тех, кто работает меньше 40 ч в неделю (19 % и 4 % соответственно), и тех, кто работает больше этой нормы (38 % и 23 %, соответственно).

Это означает, что в России и Китае существуют разные модели использования рабочего времени. Китайская модель выглядит более стандартизованной, хотя доля тех, кто работает больше нормы, весьма заметна. Российская модель допускает

большую гибкость в использовании рабочего времени. При этом необходимо отметить, что питерская и шанхайская выборки сопоставимы по доле работников тех или иных отраслей народного хозяйства. Так, в сферах здравоохранения, образования, науки в Санкт-Петербурге занято 52 % респондентов, в Шанхае – 46 %.

Расчёты среднего количества рабочих часов в неделю для разных категорий работников показывают, что в обоих городах есть общие тенденции и есть различия. Так, в обоих городах значительно больше нормы работают предприниматели и самозанятые. Но китайские представители этих групп работают значительно больше российских: примерно на 8,5 ч в неделю в обеих группах.

Превышена норма работы в 40 ч, хотя и не столь значительно, у менеджеров, квалифицированных и неквалифицированных рабочих обоих городов. Но в Санкт-Петербурге представители этих групп работают дольше, чем в Шанхае: на 2,35, 2,25 и 1,29 ч в неделю соответственно. Если учитывать, что это сравнительно более зависимые в организационном и экономическом отношении люди, не исключено, что в России чаще имеет место принуждение к сверхнормативному труду.

Меньше нормы работают профессионалы Санкт-Петербурга, в то время как продолжительность рабочей недели их шанхайских коллег наиболее близка к норме. Здесь, как и в предыдущей группе, в Санкт-Петербурге существует значительно больший, чем в Шанхае, разброс в оценках: 9,9 и 3,0 соответственно. Меньше нормы работают треть профессионалов Санкт-Петербурга, а больше – четверть.

Близка к норме средняя продолжительность рабочей недели у служащих обоих городов (40,87 – в Шанхае и 40,37 – в Санкт-Петербурге). Но при этом, около четверти питерских клерков работают меньше этой нормы, а около трети – больше (стандартное отклонение по этой группе в Санкт-Петербурге – 8,8, а в Шанхае – 3,4). Если учесть, что рабочий день клерков должен быть наиболее стандартизован, т.к. здесь нет ни сдельных форм оплаты труда (как у рабочих), ни гибких норм труда (как у некоторых категорий профессионалов), мы имеем дело с аномией в трудовой сфере в чистом виде. Именно этот пример наиболее показателен для иллюстрации тезиса о том, что в России продолжительность рабочего дня зависит, скорее всего, от неформального давления или от неформальных же договоренностей.

Громадный разброс в продолжительности рабочего времени у российских работников означает, что велика вероятность как простоев по вине администрации, так и переработок. Этот вывод подтверждается данными других исследований, показывающих, что в России широко распространено использование сверхнормативного рабочего времени. Больше нормы российские работники трудятся как по принуждению (прямому или из-за завышенной нормы заданий), так и по собственной инициативе из-за низкой цены труда. Следствие этого – высокие показатели заболеваемости и травматизма [1].

Практика «переработок» существует с согласия (более или менее вынужденного) работников, поскольку всё-таки существует материальная компенсация больших трудовых затрат. Согласно данным регрессионного анализа (сравнивалось влияние количества рабочих часов в неделю на уровень личного дохода – обе величины были включены в анализ в исходных, абсолютных значениях), в России количество рабочих часов прямо влияет на уровень дохода ( $p \leq 0,000$ ), в Китае – не влияет. Эта закономерность видна и на распределениях по доходу в зависимости от количества отработанного рабочего времени. Это означает, что в России продолжительная работа мотивирована заработком, а в Китае, скорее, фактом наличия работы (табл. 1).

Таблица 1

**Стандартизированный средний индивидуальный доход (в долларах США)**

Количество рабочих часов в неделю:	Санкт-Петербург	Шанхай
меньше 40 ч	804,8	297,6
40 ч	887,6	354,0
больше 40 ч	1007,4	368,0

Вместе с тем, обратная зависимость (количество рабочего времени от уровня дохода) показывает, что низкодоходные и среднедоходные группы в Санкт-Петербурге по количеству отработанного времени различаются мало, в то время как люди с высокими доходами работают заметно больше, чем первые две (см. табл. 2). В Шанхае, наоборот, отличается низкодоходная группа, представители которой статистически значимо работают меньше часов в неделю, чем представители средне- и высокодоходных групп, а между двумя последними нет значимой разницы. Это значит, что для низкодоходных категорий работников в России существует «потолок» рабочего времени и заработков, когда приработки затруднены из-за невозможности совместительства или сверхурочной работы (например, у служащих).

Представители высокодоходных групп, напротив, могут увеличивать продолжительность своего рабочего времени и, соответственно, доходов за счёт «гибкого» использования возможностей совместительства, контрактных и сверхурочных работ, благо все эти формы приработков не ограничиваются Трудовым кодексом.

Таблица 2

**Количество рабочих часов в неделю в зависимости от уровня дохода**

Уровень дохода*:	Санкт-Петербург	Шанхай
низкий	41,13	41,70
средний	41,70	42,88
высокий	47,29	43,97

\* Группировка индивидуального дохода была проведена нашими шанхайскими коллегами. Для Петербурга «низкий уровень» индивидуального дохода – это 750 USD в месяц и ниже (средний доход в этой категории – 403 USD). «Средним» считался доход от 750 до 1340 USD (средняя – 980 USD); доходы, превышающие 1340 USD, вошли в группу «высокий уровень» индивидуального дохода (средняя по группе составила 1927 USD в месяц). Для Шанхая «низким» считался доход до 203 USD в месяц (средний доход в этой группе – 105 USD в месяц). Доход от 204 до 472 USD был отнесен к категории «средний» (средняя по группе – 295 USD в месяц). «Высоким» был назван доход, превышающий 472 USD в месяц (в среднем он равняется 835 USD в месяц).

Анализ зависимости продолжительности рабочей недели от степени удовлетворенности доходом показывает, что в Санкт-Петербурге – одни отрицательные значения, а в Шанхае – только положительные. В Санкт-Петербурге чем больше часов в неделю люди работают, тем больше они ощущают, что им недоплачивают (см. табл. 3). В Шанхае – наоборот, чем больше часов в неделю они работают, тем больше ощущают рост своего благосостояния относительно «средней» прожиточной величины. Степень удовлетворенности доходом – это разница между заработной платой (индивидуальным доходом) и тем доходом, который, по мнению респондентов, является нормальным для жизни в их городе. Оба эти вопроса стандартизированы, т.е. приведены к единой денежной единице – доллару США.

Таблица 3

**Разница между реальным и нормальным для данного города доходом (в долларах США)**

Количество рабочего времени в неделю:	Санкт-Петербург	Шанхай
меньше 40 ч	-377	133
40 ч	-449	194
больше 40 ч	-586	206

Это значит, что в Санкт-Петербурге люди живут и работают в ситуации стресса, который вызван ощущением неопределенности «правил игры», сформированным в результате реформ. Экстенсивный способ наращивания трудовых усилий (увеличение количества отработанного времени) не снимает, а, напротив, увеличивает ощущение неопределенности.

При этом необходимо учитывать то, что инфраструктура рынка труда более развита и эффективна в Шанхае, чем в Санкт-Петербурге. Так, по данным исследования,

при поиске работы 34,8 % опрошенных шанхайцев пользуются услугами агентств, бюро по трудоустройству, бирж труда (в данном случае мы объединили агентства и биржи труда в одну категорию, поскольку, несмотря на то, что они работают с различными сегментами рынка труда, и те и другие являются институциональными посредниками). Использование возможностей этих инфраструктурных организаций – наиболее распространенный способ поиска работы в Китае. В России же он находится на последнем месте среди семи вариантов, предложенных респондентам для выбора. В совокупности только 3 % питерцев устроилось на работу при помощи агентств, бюро по трудоустройству или бирж труда [7, с. 17–24].

В Санкт-Петербурге наиболее распространен поиск работы через ближайшее социальное окружение (друзей, родственников), этот вариант ответа выбрало 40,8 % опрошенных. Справедливости ради надо отметить, что в Шанхае этот способ трудоустройства тоже используется активно – это третий по распространенности вариант выбора. Но он в два раза менее популярен среди шанхайцев, чем пользование услугами институциональных посредников (16,8 % по сравнению с 34,8 %).

## **2. Участие работников в регламентации рабочего времени.**

Высокая степень неопределенности трудовой ситуации у российских работников, по сравнению с китайскими, заставляет искать ответ на вопрос о тех степенях свободы, которые имеют работники по поводу одной из основных характеристик работы: регламентации рабочего времени. Концепция гибкости предполагает, в первую очередь, гибкость рабочего времени, в частности, рабочий день (рабочую неделю) не фиксированный по времени начала и окончания работы, но только по объему отработанного времени (или по объему выработки), а также возможность в нужное время взять отпуск или отгул. Самостоятельные решения о том, какие задания выполнять, возможны для меньших категорий работников.

В обеих странах работающим респондентам задавался вопрос: *«На данном рабочем месте, кто в основном принимает решения по следующим вопросам? Вы, ваш руководитель, вы и ваш руководитель вместе?»*

Трудовые отношения в вопросах регламентации рабочего времени в Санкт-Петербурге и в Шанхае в целом похожи. Большинство респондентов и в Санкт-Петербурге, и в Шанхае ответили, что по трем из пяти параметров регламентации рабочего времени (когда приходит на работу; когда уходить с работы; какие задания выполнять) решения принимает руководитель. По двум другим параметрам (когда взять однодневный отгул с сохранением заработной платы и когда выйти в отпуск) трудовые отношения в России выглядят несколько более демократичными. Большинство шанхайских работников ответили, что эти вопросы у них на работе тоже решает руководитель. В Санкт-Петербурге доля таких ответов меньше половины. День отгула питерские работники выбирают самостоятельно почти в два раза чаще, чем шанхайские (29 % и 16 % соответственно). Время отпуска питерским работникам примерно в 40 % случаев назначает руководитель, четвертая часть выбирают его сами, а чуть больше трети – вместе с руководителем.

На петербургской выборке заметна прямая связь участия в регламентации рабочего времени с образованием: чем выше образование работников, тем чаще они принимают решение по тому или иному вопросу, связанному с режимом работы, либо сами, либо вместе с руководителем, особенно в вопросах о времени начала и окончания работы. В Санкт-Петербурге повышение самостоятельности в организации рабочего времени с ростом образования – это, с одной стороны, отражение общемировой тенденции к гибким формам организации квалифицированного труда, а с другой – отражение российской специфики, связанной с тем, что недооцененность квалификации подчас компенсируется более свободным режимом работы.

В Шанхае тоже можно зафиксировать ту же тенденцию (хотя и более слабую), что и в Санкт-Петербурге – к повышению самостоятельности в труде с ростом образования.

Однако здесь необходимо отметить, что в Шанхае многие из работников с низким уровнем образования – это мелкие частные предприниматели. Так, среди самозанятых шанхайцев 74 % составляют респонденты с низким уровнем образования (для сравнения: в Санкт-Петербурге практически половина (49 %) самозанятых имеет высокий уровень образования и еще практически половина (47 %) – средний уровень).

Наиболее свободны в принятии решений о регламентации рабочего времени предприниматели и менеджеры (управленцы высшего и среднего звена) из обоих мегаполисов. Этот результат исследования достаточно очевиден. Любопытно оказалось другое: шанхайские профессионалы выглядят более свободными, чем их питерские коллеги, в принятии решений по всем параметрам регламентации рабочего времени (за исключением решения о том, когда взять однодневный отгул, где доли самостоятельно принимающих решения примерно равны). Позиции профессионалов Санкт-Петербурга мало отличаются от позиций служащих и квалифицированных рабочих.

Учитывая то, что в обоих городах примерно одинакова отраслевая структура занятости профессионалов, объяснение меньшей «свободы действий» питерских профессионалов, по сравнению с их шанхайскими коллегами, лежит, скорее, не в технологической плоскости, а в различии «правил игры», которые сформированы в результате социально-экономических реформ в России и Китае. В Китае ставка делается на образование, квалификационный рост – и шанхайские профессионалы демонстрируют большее социальное благополучие не только по сравнению с рабочими, служащими, но и с менеджерами. В России, где образование не рассматривается в качестве социального капитала, а последнее десятилетие прошло под знаком укрепления властной вертикали, именно профессионалы оказываются в числе наиболее депривированных социальных групп.

Таким образом, в обоих городах наблюдается прямая зависимость между позицией в управленческой иерархии и свободой принятия решений относительно регламентации рабочего времени: начальники и в Петербурге, и в Шанхае, в целом, более самостоятельны в этих вопросах.

Есть и существенная разница между Санкт-Петербургом и Шанхаем. Она заключается в том, что влияние образовательно-квалификационного статуса на возможность принятия решений относительно регламентации рабочего времени проявляется в этих городах по-разному. Если в Шанхае оно действует напрямую: чем выше уровень образования, квалификации, тем более работник свободен в определении своего рабочего графика, то в Санкт-Петербурге этот признак не является дифференцирующим «свободу действий».

Результаты исследования позволяют предположить, что в Шанхае используется больше рычагов воздействия на рабочее поведение, чем в Санкт-Петербурге. Так, там эффективно работают три достаточно альтернативные модели карьерных линий: а) предпринимательство; б) уровень в управленческой иерархии; в) уровень образования, профессионализма. В Санкт-Петербурге, судя по всему, наиболее очевидно работает только одна модель: уровень в управленческой иерархии.

Для того, чтобы выяснить, каков «вклад» каждого из признаков самостоятельности в принятии решений в ощущение работником своей свободы, мы использовали процедуры регрессионного анализа. Сначала был посчитан индекс принятия решений, который строился на основе подсчета количества решений, которые принимает только руководитель. Учитывая то, что речь шла о пяти ситуациях, минимальное значение индекса составляло «0» – менеджер вообще не принимает ни одного из решений, максимальное – «5» (менеджер принимает все решения). Аналогично был посчитан и индекс самостоятельности принятия решений, где учитывалось количество решений, которые респондент принимает самостоятельно. Значение индекса так же находилось в рамках от «0» – респондент не принимает ни одного решения самостоятельно, до «5» – респондент принимает все решения самостоятельно.

В результате оказалось, что «чистые» группы в обоих городах слишком малычисленны для того, чтобы на их основе строить анализ. Так, доля тех, кто самостоятельно принимает решения, в Санкт-Петербурге составила 7 %, в Шанхае – 6 %. Бо-

лее многочисленной была доля респондентов, отметивших, что все решения по регламентации ежедневной работы принимает исключительно начальник: 16 % в Санкт-Петербурге и 23 % в Шанхае.

В итоге мы решили использовать оба индекса в регрессионном анализе, чтобы определить «вклад» каждого из пяти решений в общий показатель «свободы принятия решений».

Для питерских работников наиболее сильным признаком того, что руководитель не вмешивается в регламентацию рабочего времени, является то, что можно уходить с работы, когда хочется (на втором месте – какие задания выполнять), а наиболее сильным признаком самостоятельности – когда сам решаешь, когда приходишь на работу (на втором месте – когда уходить с работы). «Праздник своеволия» для российского работника – это когда он может безнаказанно опаздывать, и спокойно уходить с работы, когда хочется. Тем, кто работает или работал в российских организациях, известно, что во многих случаях точное соблюдение времени начала и окончания рабочего дня было не производственной необходимостью, а признаком дисциплинированности и лояльности.

Вопросы о том, когда взять однодневный отгул и когда пойти в отпуск, не так значимы для российских работников. Как прошлый, советский, так и наследовавший ему российский порядок предполагает, что «по справедливости», если работник работал сверхурочно, когда это нужно было производству, он может взять отгул тогда, когда удобно работнику. Нарушение этого правила чревато тем, что при очередной производственной необходимости не окажется рабочих рук. А о том, что такая необходимость возникает часто, свидетельствуют данные о количестве переработанных питерскими работниками сверх нормы часов. Так же «по справедливости», путем жребия или переговоров с начальником решается и вопрос отпусков.

В Шанхае иная ситуация. Экстраординарная «свобода от начальника» выражается, прежде всего, в возможности взять однодневный отгул, когда хочется. Этот признак имеет самую отрицательную большую нагрузку (и с заметным отрывом от других) в ряду параметров, по которым решения принимает только руководитель. На втором месте – «когда выйти в отпуск». Самую большую положительную нагрузку в ряду параметров, по которым решения принимает респондент самостоятельно, имеет признак «когда приходишь на работу» (так же, как и у россиян).

«Поощрение свободой» – общепризнанный в условиях «гибкого капитализма» приём для мотивации производительности и лояльности. Выявленные различия между работниками Санкт-Петербурга и Шанхая означают важное обстоятельство: в некоторых случаях поощрение может не восприниматься как таковое, а отказ от поощрения – как вопиющее нарушение «законных прав» и справедливости. Для российских работников, например, возможность взять отгул за переработку не будет выглядеть как поощрение, а лишь как справедливая компенсация. В то же время разрешение приходить и уходить, когда захочется, будет показателем реальной свободы и поощрением заслуг.

### **3. Права работников: знания и действия.**

#### *Информированность*

Знание своих гражданских прав вообще и трудовых прав в частности – это основа практических действий. П. Бергер и Т. Лукман пишут: «Передача смысла института основана на социальном признании этого института в качестве перманентного решения перманентной проблемы данной общности» [3, с. 117]. Информированность о трудовых правах – это первый шаг к их использованию в практике повседневных взаимодействий. Если нет понимания своей социальной роли и не усвоены варианты своих возможных действий в институциональных рамках, знания о своих правах имеют мало смысла [4, с. 175].

Перелagая этот тезис на модель диспозиционного регулирования, можно выстроить зависимости между «оценкой» (в данном случае это будет ролевым самосознанием), «поведением» (варианты возможных действий) и «информацией». Важный

аспект этой экспликации заключается в том, что он может объяснить взаимосвязь и взаимозависимость всех трех элементов. Например, почему информация, которая имеется в открытом доступе, остается невостребованной ее адресатами, почему при информационной обеспеченности круг возможных вариантов действий оказывается столь ограниченным.

Сравнивая знания о своих трудовых правах работников Санкт-Петербурга и Шанхая, и о возможных действиях в защиту этих прав, мы получаем не только фотографический срез информированности работников обоих городов, но и возможность гипотетически оценить степень интериоризации этих знаний.

Информированность о своих трудовых правах, по данным опроса, довольно высока, но при этом шанхайцы гораздо чаще выбирают более реалистичный вариант ответа «знаю только о некоторых правах» (более половины, в Санкт-Петербурге – больше трети). А вариант «хорошо знаю» заметно чаще выбирают работники Санкт-Петербурга.

Высокая самооценка собственных знаний о трудовых правах свидетельствует лишь о том, что объем имеющихся знаний питерским работникам представляется достаточным. В самом деле, социалистический опыт работы позволил россиянам твердо усвоить, что у них есть право на получение денег за свой труд; на восьмичасовой рабочий день, ежегодный оплачиваемый отпуск; на охрану труда; на оплату больничных листов. Другие нюансы трудового законодательства выяснялись обычно у специалистов при возникновении проблемной ситуации.

Косвенным свидетельством в пользу предположения о том, что «знание трудовых прав» – это память о принципах социалистического «государства трудящихся», является тот факт, что самые старшие из опрошенных чаще говорят, что они хорошо знают свои трудовые права. Эти доли практически равны и в Санкт-Петербурге и в Шанхае, и составляют почти половину опрошенных в данной возрастной группе.

Работники трудоспособного возраста (30–39 лет; 40–49 лет и 50–59 лет) в Санкт-Петербурге говорят о том, что они хорошо знают свои трудовые права с примерно одинаковой частотой и заметно чаще, чем китайские работники.

Как в Шанхае, так и в Санкт-Петербурге есть связь информированности о правах с образованием: чем выше образование респондентов, тем чаще они осведомлены о своих правах (Санкт-Петербург – «–,255», Шанхай – «–,216»).

Помимо этого результаты исследования говорят о том, что основная масса наемных работников в Шанхае, по сравнению с работниками аналогичных статусов в Санкт-Петербурге, обладает более «полезным» знанием о своих трудовых правах, т.е. тем знанием, которое можно применить на практике. Однако насколько эта информация применяется на практике?

#### *Действия*

Различия в действиях работников в случае нарушений их трудовых прав весьма существенны. Петербуржцы либо ничего не будут делать (пятая часть работников), потому что предполагают, что бороться бесполезно; либо обратятся к вышестоящему начальству (также пятая часть работников). В Шанхае четко прослеживаются два канала обращений в случае нарушений прав – это профсоюзы и вышестоящие руководители. Доля шанхайских работников, намеренных обратиться в профсоюз за защитой, в 12 раз больше, чем в Санкт-Петербурге.

На особый статус профсоюзов в Китае обращают внимание исследователи – как китайские, так и зарубежные. В частности, Лей Бей отмечает, что роль китайских профсоюзов в обществе кардинально изменилась с рыночными реформами. Они превратились из декоративного института («приводных ремней») в реального посредника между государством и предприятием и между администрацией предприятия и работниками [5, с. 76–80].

Если судить по данным нашего исследования, усилия китайских властей и общегосударственных профсоюзных лидеров в Китае принесли плоды. Шанхайские работники чувствуют себя гораздо более защищенными, чем российские. В Санкт-



Петербурге правозащитная функция первичных профсоюзных организаций, судя по ответам участников исследования, практически утрачена.

В анкете исследования респондентам был предложен широкий выбор вариантов действия: обращение в профсоюз, к вышестоящему начальству (вплоть до Президента – в российском варианте анкеты), в суд, к СМИ, поиск помощи в социальных сетях (среди родственников, друзей, коллег) – но с условием выбора только одного варианта. Характерно, что предложенный формат ответов в большей степени соответствовал структуризации ситуации производственных конфликтов в Шанхае, чем в Санкт-Петербурге. Так, 87 % респондентов в Шанхае отметило тот или иной из предложенных способов действия. В Санкт-Петербурге в предложенный формат решения производственных проблем «уложилось» только 58 % респондентов.

Но еще более интересны различия в оценках питерцев и шанхайцев тех позиций, которые не вошли в основной список возможных способов реакции на нарушение трудовых прав. Это такие позиции, как «другой вариант» (который был представлен только в российском варианте анкеты, его выбрало 5,5 % питерцев), «затрудняюсь ответить» (13,4 % в Санкт-Петербурге и 6,3 % в Шанхае) и «ничего не буду делать, бороться бесполезно». Последний вариант – бороться бесполезно – показывает степень защищенности работников (работающих) в обеих странах. В Шанхае только 6,3 % респондентов считают отстаивание своих прав тем или иным способом бесполезным, в Санкт-Петербурге – 23,1 %. Разница ощутимая.

При этом характерно, что российские предприниматели в значительно меньшей степени, чем представители других социально-профессиональных групп, видят возможность решения возникающих производственных конфликтов в рамках конструктивных вариантов, предложенных в анкете: 7,4 % из них обсудят проблемы с друзьями, 11,7 % будут апеллировать к вышестоящим инстанциям (вплоть до Президента), 19,1 % обратятся в суд. Получается, что предложенное в анкете структурирование решения производственных проблем устроило только 38,2 % предпринимателей из Санкт-Петербурга, тогда как в Шанхае подавляющее большинство предпринимателей (80 %) выбрало тот или иной вариант из основного списка. Не видят возможности бороться за свои права только 5,7 % шанхайских предпринимателей и еще 14,3 % затруднились дать конкретный ответ. Питерские предприниматели примерно столь же активны в отстаивании своих прав, как и их шанхайские коллеги – только 5,9 % из них считает бесполезным что-то предпринимать в случае нарушения трудовых прав. Но, в то же время 30,9 % из них отметило вариант «затрудняюсь ответить» и еще четверть (25 %) указала на наличие «другого варианта» решения производственных проблем.

На наш взгляд, позиция предпринимателей является показательной с точки зрения анализа устойчивости и комфортности «правил игры», сложившихся к ходе реформ, поскольку именно предприниматели являются специфической группой, сформировавшейся благодаря рыночным реформам в обеих странах. И то, что в Санкт-Петербурге более 60 % опрошенных предпринимателей не видит возможности решения производственных, административных проблем в рамках нормативно-правового, социально приемлемого поля, определенным образом характеризует и промежуточный итог российских реформ, и вектор их развития.

### **Выводы**

Общемировые тенденции развития сферы труда и трудовых отношений характеризуются большей гибкостью организационных форм; динамизмом; неопределенностью индивидуальной профессиональной карьеры; неявным воздействием властной вертикали на принятие решений; ослаблением влияния профсоюзов. Эти тенденции проявляются в восприятии людьми различных аспектов работы тем чаще, чем чаще работники прямо или косвенно оказываются включенными во взаимодействие с другими странами, поскольку эффективное взаимодействие предполагает структурно-функциональное соответствие. В нашем исследовании эти тенденции проявились в том, что более образованные работники в Шанхае и Санкт-Петербурге имеют в

тенденции более схожие ориентации в трудовой сфере, чем их менее образованные соотечественники.

Самое существенное отличие в восприятии трудовой ситуации между петербуржцами и шанхайцами в целом состоит, на наш взгляд, в том, что запрос на динамизм развития вызывает у питерских работников ощущение не подконтрольности изменений какому-то целерациональному порядку и универсальному нормативному влиянию. Шанхайский работник существует в более предсказуемом пространстве труда и трудовых отношений и выглядит более защищённым от произвола работодателя.

Трудовое поведение работника в Шанхае подвергается более плотной регламентации. Благодаря этому сфера труда выглядит более упорядоченной.

По результатам нашего исследования и вторичного анализа иных источников информации можно отметить следующее. В Китае институты являются эффективными инструментами вовлечения населения в новые, сформировавшиеся в результате реформ, виды трудовой, финансовой, социальной деятельности. Предложение этих новых инструментов вызывает активный отклик, основанный на доверии к институтам. Иначе говоря, в ходе реформ были созданы условия для того, чтобы институты стали «полезными» инструментами вовлечения населения в осуществляемые государством преобразования.

В России отмечается тотальное недоверие к институтам – вне зависимости от того, насколько они ассоциируются с государственной деятельностью. Также можно отметить, что по разным причинам эффективность работы институтов не достаточно высокая, чтобы переломить недоверие к ним со стороны общества, и, тем более, выступить катализаторами развития модернизации трудовой сферы.

Сохраняющаяся высокая степень интернальности среди российских респондентов, скорее всего, носит «вынужденный» характер, является реакцией на аномию и недоверие к институтам, низкий уровень их эффективности.

Социальный эффект реформ в Китае и России оказался различным. Российское общество (если о нем можно судить на основе опроса жителей Санкт-Петербурга) более депривировано, чем китайское.

#### Список литературы

1. Белозерова С. Рабочее время – важный индикатор использования трудового потенциала / С. Белозерова. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2006/11-06/stalina11-06.html>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
2. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М., 1995.
3. Бергер Я. М. Экономическая стратегия Китая / Я. М. Бергер. – М. : Форум, 2009.
4. Бочаров В. Ю. Социальный институт наёмного труда в современной России / В. Ю. Бочаров. – Самара : Самарский университет, 2010.
5. Лей Бей. Функция профсоюзов в китайской корпоративной культуре / Лей Бей // Корпоративная культура. Проблемы и тенденции развития в мире и в России. – М. : Наука, 2011.
6. Попов Ю. Н. Введение в социологию труда и занятость / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. – М. : Дело, 2005.
7. Социальные характеристики Санкт-Петербурга и Шанхая в начале XXI в. – М. : Институт социологии РАН, ИНАБ. – 2010. – № 2.
8. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. – СПб. : Наука, 2006.
9. Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. ДеБарделлебен, С. Климовой, В. Ядова. – М. : Академический проект, 2004.
10. Tom R. The Shaping of Social Organization. Social Rule System Theory with Application / R. Tom, H. Flem. – Sage Publication, 1990.