

**ДОВЕРИЕ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ
КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ¹⁹**

**TRUST IN LABOR RELATIONS
AS A SOCIO-CULTURAL FACTORS MODERNIZATION**

А.Н. Тарасова
Anna Tarasova

ФГБОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия
Tyumen State University, Tyumen, Russia

Рассматривается динамика уровня доверия и обмана в отношениях между работником и работодателем. На примере результатов социологических исследований в Тюменской области установлена корреляционная зависимость между уровнем доверия к работодателю и участием в создании новаций. Показан потенциал доверия в трудовых отношениях как социокультурного фактора модернизации.

The article shows the changes in the level of trust and cheating in the relationship between employee and employer. According to the results of sociological research in the Tyumen region established correlation between the level of trust to the employer and participation in the creation of innovations. The author shows the potential of trust in labor relations as a factor of socio cultural modernization.

Ключевые слова: Доверие, обман, социальный капитал, трудовые отношения, модернизация, инновационная активность.

Keywords: Trust, deception, social capital, labor relations, modernization, innovation activity.

Многими исследователями отмечалось влияние доверия и порожденного им социального капитала на характер и уровень экономического развития. Фукуяма Ф. показал, что при прочих равных условиях, чем больше радиус доверия в стране, тем более успешно развитие экономики [1]. В исследованиях Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко подчеркивается влияние социального капитала на экономические представления рыночных агентов и на экономику страны [2]. Рассматривая неэкономические факторы модернизации экономики страны, Седюкова Е.А. и Бесгласная Е.А. даже выстроили причинно-следственную связь между социальным капиталом и условиями модернизации: развитие социального капитала → степень развития гражданского общества → необходимость повышения качества политических и экономических институтов → выход на траекторию устойчивого экономического роста [3]. Действительно доверие, являясь основой кооперативных действий и успешной командной работы, способно дать значительные преимущества, как отдельному человеку, организации, так и обществу в целом. Однако, выделяя доверие как социокультурный фактор модернизации экономики, многие исследователи акцентируют свое внимание на доверии к власти и социально-политическим институтам, мало обращаясь к проблеме доверия в трудовых отношениях. Например, Ерохина Е.В. говорит, что проблема мотивации, рост инновационной активности хозяйствующих субъектов неразрывно связаны с уровнем доверия населения к власти [4]. Упомянутые выше Седюкова Е.А. и Бесгласная Е.А. также отмечают, что «в условиях формирования «новой экономики» возрастают требования доверия к качеству институционально-политического фактора экономического роста» [3]. Признавая огромную значимость институционально-политического фактора (определяющего доверие к власти) как катализа-

¹⁹ Работа выполнена при финансовой поддержке фонда РГНФ, проект №16-03-00500.

тора модернизационных преобразований в стране, стоит также учесть и мезоуровень проявления инновационной активности, т.е уровень организации. Как правило, новшества (новый товар, услуга или технология) создаются, развиваются и предлагаются конкретными фирмами. Соответственно проявляемая работниками этих организаций инновационная активность зависит от сложившихся в трудовом коллективе (рабочей группе) отношений, и, в первую очередь, от уровня доверия работников к руководству компании.

Таким образом, можно предположить, что доверие к власти определяет готовность хозяйствующих субъектов (организаций, предпринимателей) к внедрению инноваций, в то время как доверие к работодателям и предпринимателям стимулирует (либо, напротив, ограничивает) готовность к инновационной деятельности индивидов (работников), создавая условия для взаимовыгодного сотрудничества сторон.

В качестве исходной гипотезы было выдвинуто предположение о наличии статистически значимой корреляционной зависимости между уровнем доверия к работодателю, наличием взаимопонимания на работе и участием в создании и/или внедрении каких-либо новшеств. Целью исследования было определить уровень доверия и обмана в отношениях между работником и работодателем и оценить мотивационный потенциал доверия, как социокультурного фактора модернизации.

Проверка гипотезы проводилась на данных социологического опроса 2016 года в Тюменской области (без автономных округов) по методологии Н.И. Лапина «Социокультурный портрет региона России» [5], где в исходный инструментарий добавлены вопросы о доверии руководству своего предприятия и о доверии предпринимателям и бизнес-сообществу в целом. Объем выборки составил 1514 человек, ошибка 2,6% по одному признаку. Структура выборки по полу, возрасту и типу поселения (город/село) соответствует структуре генеральной совокупности.

В целом уровень доверия к работодателю относительно высок в сравнении с остальными институтами, хотя доверяют своим работодателям лишь около половины работающих респондентов, не доверяют - 15% опрошенных. Отмеченная нами ранее тенденция роста доверия в трудовых отношениях [6], несмотря на развивающийся в экономике кризис, сохраняется. Хотя и очень медленно, но проблема доверия постепенно решается. В 2004 году не доверяющих работодателю в Тюменской области было на 6% больше доверяющих. Спустя 10 лет, в 2013 году на вопрос о доверии работодателю дали положительный ответ уже почти в 2 раза больше респондентов, хотя по-прежнему каждый пятый работающий сказал о своем недоверии. На сегодняшний день (2016 год) доверяющих почти в 3 раза больше не доверяющих.

Отмеченный выше рост доверия к работодателю сопровождается ростом инновационной активности населения. Так с 2013 по 2016 годы доля новаторов в Тюменской области возросла с 13% до 17%, где в качестве новаторов выделены все те, кто отметил свое участие как организатор или наравне с другими в создании каких-либо новшеств (фирмы/услуги/продукта/технологии), данное изменение хоть и невелико, но уже выше ошибки выборки по исследованию, что говорит о закономерности данного процесса. Для проверки гипотезы о наличии связи между этими показателями рассчитаны коэффициенты корреляции Спирмана (представлены в таблице 1).

Таблица 1.

**Корреляция между инновационной активностью и показателями доверия.
Correlation between innovation activity and an indicator of confidence.**

	Участие в создании и/или внедрении каких-либо новшеств за последний год	
	Коэффициент корреляции Спирмана	Знач. (2-сторонняя)
Взаимопонимание на работе	0,112**	0,000
Доверие работодателям	0,079**	0,006

	Участие в создании и/или внедрении каких-либо новшеств за последний год	
	Коэффициент корреляции Спирмана	Знач. (2-сторонняя)
Доверие предпринимателям, бизнес-сообществу	0,101**	0,000
Доверие суду	0,035	0,190
Доверие губернатору	0,054†	0,042
Доверие профсоюзам	0,020	0,460
Доверие прокуратуре	0,026	0,334
Доверие полиции	0,019	0,481
Доверие правительству	0,001	0,958
Доверие региональным отделениям политических партий	0,010	0,712
Доверие Думе региона	-0,006	0,823
Доверие СМИ	-0,008	0,756
Доверие муниципальным, местным органам управления	-0,032	0,232

Переменные «участие в создании каких-либо новшеств» и «взаимопонимание на работе» преобразованы из категориальных в дихотомические со шкалой: 0 – не участвовал / не отметил наличие взаимопонимания на работе и 1 – участвовал в создании и/или внедрении хотя бы одного новшества / отметил наличие взаимопонимания на работе. Показатели доверия представляют собой порядковые переменные с преобразованной шкалой от 0 (совсем не доверяю) до 1 (полностью доверяю).

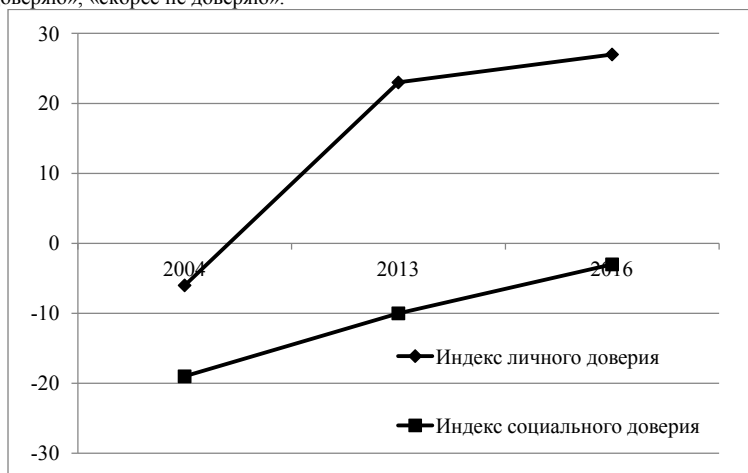
Как видно из таблицы, участие в создании новшеств не коррелирует с показателями доверия к власти (кроме доверия к губернатору, значимой на уровне 0,05), но максимально значимо (<0,01) связано с показателями: взаимопонимание на работе и доверие своему работодателю в частности и предпринимателям в целом, что подтверждает наше предположение о стимулирующей роли организационного доверия при создании и/или внедрении инноваций.

Почему же доверие в трудовых отношениях столь важно для реализации процесса модернизации? Проявление недоверия в отношениях работодатель - работник приводит к различным издержкам, что проявляется в готовности к обману своих контрагентов. Как уже неоднократно отмечалось, обман и нарушение прав работников со стороны работодателей, те компенсируют обманом и нарушением прав работодателя (использование оборудования и рабочего времени в личных целях, вынос имущества и/или продукции предприятия и др.). Как показало наше предыдущее исследование, готовность к обману работодателя максимально значимо коррелирует (связь обратная) с показателем доверия к нему (Sig.=0,000, т.е. <0,01 при коэффициенте Спирмана – 0,12) [6]. Естественно в таких условиях инновационная активность ограничена. Только успешный личный опыт взаимодействия с работодателем постепенно способствует формированию общей атмосферы доверия, в которой работники осознанно принимают на себя обязательства быть честными по отношению к работодателю и готовы брать на себя ответственность при создании/внедрении инноваций.

Однако, чтобы данный фактор действовал не только в рамках отдельной конкретной организации, а выступал как универсальный социокультурный фактор модернизации экономики страны, доверие к работодателю должно быть выведено за плоскость персонализированных отношений, т.е. важно, чтобы «индивидуальное (или личное) доверие», как доверие к конкретному человеку – работодателю в лице руководителя предприятия переходило в «доверие социальное» («абстрактное доверие»), т.е. доверие как обобщенная вера в честность и порядочность других работодателей. Как отмечает Ю.В. Веселов, «накопленное личное доверие представляет форму индивидуального капитала», а «накопленное социальное доверие составляет социальный капитал общества», в этом случае «в целом в обществе формируется атмосфера доверия, что дает значительные преимущества» [7, с. 22].

Стоит обратить внимание, что участие в создании и/или внедрении каких-либо новшеств сильнее коррелирует с показателем доверия предпринимателям и бизнес-сообществу, чем с показателем доверия конкретному работодателю (см. таблицу 1), что косвенно подтверждает тот факт, что для стимулирования процесса модернизации в обществе важно не просто накапливать персонализированное доверие к работодателю, а трансформировать его в обобщенное доверие к предпринимателям в целом, как потенциальным работодателям. А вот здесь-то имеются определенные проблемы.

Как показывают результаты исследования, личное доверие в целом значительно выше и накапливается быстрее, чем доверие абстрактное (социальное). Если своему работодателю доверяет почти половина опрошенных, то частным предпринимателям и бизнес-сообществу в целом доверяют значительно меньше (лишь 22% опрошенных отметили наличие доверия и 25% - выразили не доверие). Динамика индексов личного и социального доверия работодателям представлена на рис. 1, где индекс доверия рассчитывается как разница между положительными и отрицательными ответами, т.е. долей ответов «доверяю», «скорее доверяю» и «не доверяю», «скорее не доверяю».



**Рис. 1. Динамика индексов личного и социального доверия работодателям.
Dynamics of indexes of personal and social trust by the employer.**

Учитывая, что индекс социального доверия в Тюменской области по-прежнему в зоне отрицательных значений, стимулирующая роль доверия к работодателю как социокультурного фактора модернизации не проявляется в полной мере. Несмотря на относительно высокие значения персонализированного доверия, значимых преимуществ для развития социально-экономической системы это пока не дает, поскольку личное доверие трансформируется в социальное достаточно медленно.

Дисбаланс между личным и социальным доверием к работодателю приводит к рассогласованию ожиданий и обязательств в отношениях работодателя и работника, формированию "двойных стандартов". Согласно прежним нашим исследованиям (2013 год), работники предъявляют к работодателю требования более высокие, чем их готовность соблюдать свои обязательства, допуская в определенных случаях обман работодателя, но при этом считая неприемлемым такое поведение с его стороны [6].

Таким образом, рост персонализированного доверия к работодателю, хоть и отражается на показателях участия в создании и/или внедрении новшеств, сам по себе не является социокультурным фактором модернизации. В качестве доказательства данного утверждения можно рассчитать показатель частной корреляции между инновационной активностью и до-

верием своему работодателю, исключив влияние "доверия социального", который оказывается совершенно не значим (коэффициент корреляции 0,016 при значимости 0,595, т.е. $>0,05$). Чтобы доверие в трудовых отношениях стало фактором модернизации не только отдельной организации, но и всей экономики региона (страны), необходимо преобразование персонализированного доверия к руководству своей организации в обобщенное доверие предпринимателям и бизнес-сообществу, как потенциальным партнерам. Закономерно, что связь данного показателя с инновационной активностью сохраняется даже при исключении влияния "доверия личного" (значимость частной корреляции 0,017, т.е. $>0,01$, но $<0,05$).

На сегодняшний день, потенциал доверия в трудовых отношениях как социокультурного фактора модернизации не высок, о чем свидетельствует низкий уровень социального доверия работодателям, связанный с нарушением баланса ожиданий и обязательств в трудовых отношениях. Даже единичные случаи нарушения прав работников работодателями провоцируют ответную реакцию, формируя недобросовестное отношение к работе, допускающее возможность обмана и нарушений интересов работодателя. Все это снижает темпы накопления социального доверия, что в свою очередь тормозит процесс модернизации в регионе и стране.

Заключить хотелось бы на позитивной ноте. Даже развивающийся в настоящее время социально-экономический кризис не изменил положительную тенденцию накопления доверия в обществе, что дает определенные надежды на оптимизм: доверие создает новое качество доверия, постепенно накапливаясь в форме успешного личного опыта взаимодействия с работодателем, оно может быть в будущем использовано как социальный ресурс модернизационных изменений.

Список литературы

1. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. М.: АСТ: Хранитель, 2006. С. 179-181.
2. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Ценности и социальный капитал как основа социально-экономического развития // Журнал институциональных исследований. 2010. Т. 2, № 1. С. 17-35.
3. Седюкова Е.А., Безгласная Е.А. Неэкономические факторы и их влияние на успешность модернизации экономики // Научный электронный архив. URL: <http://econf.rae.ru/article/6442> (дата обращения: 11.04.2016).
4. Ерохина Е.В. Инновационная активность региона: проблема, оценка и возможности стимулирования // Общество: политика, экономика, право. 2015. № 2. С. 22-27.
5. Лапин Н.И., Беляева Л.А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация - 2010). М., МФРАН, 2010.
6. Тарасова А.Н., Андрианова Е.В. Проблемы доверия в отношениях работодатель - работник // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 5. С. 647.
7. Экономика и социология доверия / [под. ред. Ю.В. Веселова]. – СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2004. – 192 с.