

ДИСКУССИОННЫЙ

**КЛУБ**

УНИВЕРСИТЕТА

ВЫПУСК 36

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# **ТРУД В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА**

КРУГЛЫЙ СТОЛ

14 марта 2013 года

(Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов)

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП,  
протокол № 13 от 18.04.13

Санкт-Петербург  
2013

ББК 60.025.22  
Т78

*Научный редактор*

**Е. И. Макаров**, научный руководитель Центра мониторинга  
и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП

Т78 **Труд в системе ценностей человека : круглый стол,**  
14 марта 2013 г. — СПб. : СПбГУП, 2013. — 56 с. — (Дискус-  
сионный клуб Университета ; Вып. 36).  
ISBN 978-5-7621-0743-3

В сборнике опубликованы материалы очередного круглого стола, организованного Санкт-Петербургским Гуманитарным университетом профсоюзов совместно с редакцией журнала «Человек» и состоявшегося 14 марта 2013 года.

Дискуссия посвящена осмыслению темы труда в системе человеческих ценностей. В работе круглого стола приняли участие видные ученые Москвы и Санкт-Петербурга, представители профсоюзных организаций: члены-корреспонденты РАН А. С. Запесоцкий, Б. Г. Юдин, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Е. И. Макаров, заместитель председателя объединения «Ленинградская федерация профсоюзов» М. М. Артюхина, секретарь Федерации независимых профсоюзов России А. В. Шершуков и др.

Особое внимание уделено анализу положения человека труда в современной России, роли профсоюзов в социально-трудовых отношениях; исследованию труда в контексте информационного пространства, создаваемого СМИ; обсуждению роли корпоративных кодексов в регулировании трудовых конфликтов.

Адресовано преподавателям, студентам и аспирантам гуманитарных вузов, специалистам в области профсоюзной деятельности, а также широкому кругу читателей.

**ББК 60.025.22**

ISBN 978-5-7621-0743-3

© СПбГУП, 2013

КРУГЛЫЙ СТОЛ

**«ТРУД В СИСТЕМЕ  
ЦЕННОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА»**

---

*Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,  
14 марта 2013 года*

**УЧАСТНИКИ:**

**АРТЮХИНА Мария Михайловна** — заместитель председателя Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединения организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов»

**ЗАПЕСОЦКИЙ Александр Сергеевич** — ректор СПбГУП, заведующий кафедрой философии и культурологии, член-корреспондент РАН, академик РАО, доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

**МАКАРОВ Евгений Иванович** — заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, научный руководитель Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП

**МАНУИЛЬСКИЙ Максим Анатольевич** — заместитель главного редактора журнала «Человек», кандидат философских наук

**ПОДВОЙСКИЙ Денис Глебович** — доцент кафедры социологии Российского университета дружбы народов, кандидат философских наук

**ПОЛЕВЩИКОВ Александр Витальевич** — ведущий научный сотрудник отдела иммунологии Научно-исследовательского института экспериментальной медицины Северо-Западного отделения РАМН, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, доктор биологических наук

**ШЕРШУКОВ Александр Владимирович** — секретарь Федерации независимых профсоюзов России, главный редактор еженедельной газеты «Солидарность»

**ЮДИН Борис Григорьевич** — член-корреспондент РАН, главный редактор журнала «Человек», доктор философских наук, профессор

### **А. С. ЗАПЕСОЦКИЙ**

— Здравствуйте, дорогие друзья. У нас сегодня очередная встреча, которая проходит в традиционном для нас с вами формате, — это круглый стол, проводимый совместно с журналом «Человек», который мы назвали «Труд в системе ценностей человека». У нас уже несколько лет существует такая традиция: мы собираемся здесь и обсуждаем различные гуманитарные проблемы, интересные и для Университета, и для данного журнала.

Уважаемые участники дискуссии! Хотелось бы отметить, что здесь собрались две категории наших коллег — специалисты-практики, которые погружены в тематику труда со стороны профсоюзов, в практической деятельности, и ряд ученых-теоретиков, которые вовлечены в гуманитарную проблематику. Должен сказать, что идея этого круглого стола была неожиданной для обеих сторон нашей сегодняшней встречи. Дело в том, что гуманитарные науки, как представляется, немного отошли от реальности. Конечно, много ярких проблем исследуется: воздействие на человека средств массовых коммуникаций, влияние денег на человеческое общество и т. д. Но вдруг обнаружилось, что через 20 с небольшим лет после крушения Советского Союза стало непонятно, какое место занимает труд в системе человеческих ценностей, какое значение имеют социально-трудовые отношения, как к ним относится общество, как на эти вещи смотрит пресса, которая сегодня очень сильно манипулирует общественным мнением.

В порядке предварительного обсуждения хочу привести пример, который в свое время, сравнительно недавно, меня поразил. Предприниматель Михаил Прохоров, достаточно известный своими поездками в Куршевель и прочим, от имени Российского союза промышленников и предпринимателей — очень важной стороны

по социальному партнерству — добился выступления, ни много, ни мало, на Государственном совете РФ, которым в то время руководил президент Дмитрий Анатольевич Медведев. И среди прочих тезисов от имени предпринимателей он озвучил мысль, что рабочих не надо делать людьми культурными, им в процессе получения образования, какой-либо квалификации вообще не нужно изучать ни историю, ни литературу, им надо знать только то, как работать на станке. То есть бизнесмен, представитель Союза промышленников и предпринимателей готов рассматривать рабочих как скот, как грубую физическую силу. И ничего, дескать, этим людям больше не надо: нет необходимости их чему-либо учить, кроме как быть грубой физической силой, брать деталь, вставлять в станок, нажимать на кнопку, потом снимать деталь со станка и т. д. Но я считаю, что такой упрощенный подход чрезвычайно опасен.

Напомню, что в советское время труд считался одной из высших ценностей. Начиная с Карла Маркса и некоторых его предшественников, очень интересно, ярко разрабатывалась проблематика ценности человеческого труда как вида деятельности, раскрепощавшего сущностные силы человека, помогавшего ему проявить свою высокую гуманитарную сущность, найти в труде радость, существенную часть смысла жизни. Конечно, в этом были некоторые перегибы, при социализме труд становился чуть ли не самой главной ценностью в жизни. А это, наверное, тоже неправильно. Я помню, как еще в конце существования СССР попал в Канаду и увидел там клуб “Golden Age” для людей золотого возраста. Оказалось, что там золотой возраст — это пенсионный возраст. Когда человек выходил на пенсию, у него начиналась иная жизнь, зачастую более счастливая. Он начинал ходить на свидания, заниматься творчеством, петь в хоре, конструировать игрушки, то есть начинал интересоваться иными видами

деятельности. Но все-таки думается, что золотая середина — это когда и труд доставляет человеку удовольствие, не являясь единственным смыслом его жизни, и те виды деятельности, которые вне труда существуют, тоже приносят большую радость.

В советском обществе бытовала шутка, что человеческое счастье — это когда ты идешь и на работу, и с работы с удовольствием. То есть сегодня, наверное, нам необходимо говорить о том, что должен существовать баланс радости и в труде, и в других видах человеческой деятельности. Но этого баланса на данный момент нет. Более того, средства массовой информации навязывают людям представление о труде как о каком-то недостойном занятии. Молодежи внушается, что счастье, успех в жизни достигаются не трудом, а через везение, счастливый случай или как чудо. И социологические опросы подтверждают, что молодежь воспринимает такую установку и относится к труду все более пренебрежительно. А в советское время существовало звание «Герой Социалистического Труда», которое по своему статусу было достаточно близко к Герою Советского Союза. А это самое высокое звание, которого удостоивали за выдающиеся заслуги во время боевых действий в пользу своей Родины. То есть труд человека ценился почти так же высоко, как военные подвиги в защиту своего Отечества. Сегодняшнюю ситуацию в плане отношения в обществе к труду нельзя признать удовлетворительной.

Мы с коллегами, предварительно посоветовавшись, наметили целый ряд вопросов, которые целесообразно рассмотреть в ходе нашей встречи:

- человек труда в современной России, как видят его роль чиновники, работодатели, наемные работники;
- труд в контексте информационного пространства, создаваемого СМИ;

- трудовая этика в современной России; роль корпоративных кодексов в регулировании внутриколлективных отношений;
- труд как ценность в сознании современной молодежи»;
- современные информационно-коммуникационные технологии и новые формы организации труда и трудовых отношений;
- трудовая миграция; этноконфессиональные отношения в производственных коллективах;
- роль профсоюзов в современных социально-трудовых отношениях.

На правах организатора данной встречи хочу пожелать всем участникам круглого стола успехов и интересной дискуссии и передаю слово одному из соведущих встречи Борису Григорьевичу Юдину, которого прошу выступить от имени Российской академии наук и журнала «Человек».

### **Б. Г. ЮДИН**

— Это не первое подобное мероприятие, уже стало хорошей традицией на протяжении нескольких лет проводить такие совместные московско-петербургские, журнально-вузовские гуманитарные круглые столы. Но сегодня есть одна особенность, которой не было раньше, — я имею в виду практическую направленность нашей сегодняшней повестки дня на проблемы труда в современной России. Поскольку профсоюзы здесь широко представлены и выступают в качестве одного из организаторов встречи, то им, надеюсь, будет интересно услышать, что в академическом мире думают об этой теме, что предлагают. Но в целом-то они призваны решать насущные жизненные проблемы. Поэтому хотелось бы надеяться, что наш круглый стол, наши дискуссии позволят наметить какие-то исходные точки для того, чтобы зани-



маться научной разработкой практически значимых проблем, которые Александр Сергеевич Запесоцкий обозначил в своем вступлении.

Я хочу обратить ваше внимание на то, что журнал «Человек», который я имею честь представлять, междисциплинарный, и это очень существенно для постановки проблем в нашей дискуссии, поскольку, конечно, проблема труда, трудовых отношений может и должна изучаться разными социальными и гуманитарными науками. Но получается, что каждая из наук видит эту проблему по-своему. А ее, я бы сказал, человеческий и вместе с тем междисциплинарный характер остается где-то на втором плане. Поскольку и аудитория нашего журнала, и участники сегодняшнего круглого стола, и практики представляют разные области знаний, у нас есть возможность обратиться к широкой аудитории, не разбитой на профессиональные ячейки.

Я хотел бы рассказать вот еще о чем. Примерно 40 лет назад, в 1970-е годы, я работал в редакции журнала «Вопросы философии». В одном из номеров нашего журнала вышла статья видного партийного деятеля Германской Демократической Республики Курта Хагера, который руководил там идеологической работой. Так вот, в его статье была допущена характерная опечатка. Как известно, в XIX веке соратник Карла Маркса Фридрих Энгельс написал работу «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека». В советские годы ко всему, что вышло из-под пера Маркса, Энгельса и Ленина, полагалось относиться с почтением, трепетом. А тут в ведущем философском журнале, в статье большого идеологического начальника название этой работы было забавным образом перепутано, так что получилось «Роль труда в процессе превращения человека в обезьяну». Для журнала это оказалось довольно серьезной проблемой, потому что вообще-то было принято в следующем номере давать исправленные данные, но такую поправку, да еще в статью столь важного автора, вносить было как-то неудобно. Поэтому редакции пришлось

сделать вид, что никто ничего не заметил, хотя, конечно, мы получили много писем от читателей.

К чему я это рассказываю? К тому, что в этой опечатке можно обнаружить и весьма серьезный смысл. В классической трудовой теории происхождения человека, то есть антропогенеза, которую, в частности, выдвигал и отстаивал Энгельс, именно труду приписывается решающая роль в возникновении человека. Эта теория сейчас, может быть, не является столь доминирующей, как когда-то, но тем не менее отрицать роль труда было бы бессмысленно, так как он существенным образом участвовал в порождении, становлении человека.

Впрочем, дело не надо понимать так, будто некогда человек был порожден трудом, а дальше все пошло само собой. Нет, становление человека с помощью труда произошло и происходит не только тогда, сотни тысяч и даже миллионы лет назад, оно происходит и сегодня, здесь и сейчас. Маркс много писал о том, что собственно человеческий труд — это не только производство тех или иных материальных благ, но и производство самого человека, развитие его человеческих сил, то есть человек вне труда не смог бы существовать и развиваться. Маркс видел в труде ту силу, которая развивает человека. Он говорил, что именно на основе исторического развития труда на смену царству необходимости приходит истинное царство свободы, в котором развитие человеческих сил становится самоцелью.

Но, с другой стороны, труд — это, так сказать, и эмпирическая реальность, с которой мы повседневно имеем дело. Безусловно, зачастую приходится встречаться и с таким трудом, который ведет не к развитию, а, напротив, к деградации человека, к разрушению в нем человеческого, и применительно к таким случаям наша забавная опечатка обретает весьма глубокий смысл. Поэтому роль труда может пониматься двояко: он выступает не только как сила,

человека создающая, развивающая, но и как сила, которая человека разрушает.

Теперь я хотел бы сказать несколько слов о том, о чем упоминал Александр Сергеевич, — что сегодня в России, да и не только в России, во всем мире, ценность труда воспринимается иначе. Если говорить о России, то существенно значащим это понятие было 25–30 лет назад. Я почти во всем согласен с академиком Запесоцким. Он привел пример с Канадой, и я вспомнил выражение, которое было в ходу у нас, когда говорили, что у нас человек живет, чтобы работать, а в той же Канаде, допустим, человек работает, чтобы жить. И вот когда Александр Сергеевич отмечал, что есть какие-то другие ценности, что не обязательно труд рассматривать в качестве наивысшей ценности, что есть ценности, выходящие за рамки труда, с этим я не могу не согласиться.

Сегодня, однако, наша страна погружена в какой-то другой ценностный контекст, в котором все, что связано с проблематикой труда, воспринимается совершенно по-иному. Действительно, в советские времена, по крайней мере в идеологических текстах, очень много говорилось о том, как важен труд. Но другое дело, как это воспринималось на уровне массового сознания, насколько серьезно люди относились к тому, что слышали, и вообще слушали ли они все это или пропускали мимо ушей.

В общем и целом сегодня ценность труда воспринимается по-другому. Я, впрочем, не согласен с тем, что труд совершенно обесценился, что к нему вообще неприменимо слово «ценность».

Раньше очень часто употреблялось выражение «самоотверженный труд», сегодня оно для многих прозвучало бы как нечто по меньшей мере странное. Как считалось ранее, когда человек трудится, он в труде так или иначе себя реализует. Сегодня же человек зачастую относится к труду как к средству для накопления социального капитала, чего 25–30 лет

назад практически не было. Существуют разные формы, сферы труда. Есть труд высокотехнологичный, который имел в виду Маркс, когда говорил о грядущем царстве свободы. И есть труд низкоквалифицированный, который, как представлялось лет тридцать назад, в ходе научно-технического прогресса постепенно уйдет в прошлое. Сегодня, однако, мы видим, что его сфера нисколько не уменьшается, а даже, наоборот, расширяется. И, собственно, именно сфера низкоквалифицированного труда является одной из областей возникновения наиболее острых социальных конфликтов.

В целом же такая обширнейшая и многогранная область, как труд и трудовые отношения в современном обществе, требует очень серьезного подхода. Я считаю, что наш круглый стол будет хорошим стартом для того, чтобы подумать о программе изучения и решения этих сложнейших и важнейших для страны и ее будущего проблем.

#### **Е. И. МАКАРОВ**

— Для начала хотелось бы обозначить технологическую часть нашего круглого стола. Так получилось, что по одну сторону у нас находятся по большей части профсоюзники-практики, а по другую — представители науки. Поэтому в ходе дискуссии мы будем придерживаться определенной системы, переходить с одного края нашего стола на другой для того, чтобы был подвижный обмен мнениями.

Так как я не академический ученый, а практикующий человек, то попытаюсь подойти к повестке дня с практического примера. Это простая история о том, как в прошлом году Федерация независимых профсоюзов России выпустила настенный календарь. Это, на мой взгляд, совершенно уникальный календарь, где на каждой из 12 страниц (соответствующих 12 месяцам) изображен рабочий человек. Причем это не зарисовки с плакатов сталинского времени, а фотографии сегодняшнего дня. Там изображены сталевар,

шахтер, доктор, учитель, водитель и т. п. Когда я получил в руки этот календарь, мне вдруг показалось, что было бы интересно понаблюдать за реакцией на него людей из разных социальных слоев нашего общества. Появление такого календаря — само по себе явление необычное, и реакция тоже, прямо скажем, была необычная.

Когда чиновники и бизнесмены брали этот календарь, пролистывали страницы, первое, что бросалось в глаза, — это настороженность: необычный календарь, в котором изображены какие-то работающие люди, видимо, в их сегодняшней жизни не часто встречающиеся. Было видно, что они не испытывали удовольствия или позитивных эмоций в целом, поскольку содержание было непредсказуемо. Люди с высшим техническим образованием, бюджетники, которые получали этот календарь, реагировали совершенно иначе. Многие из них с ностальгическими чувствами, с интересом разглядывали изображения, примерно как плакаты на выставке или в музее, тем не менее и на этом уровне люди относились к календарю довольно неоднозначно. Они не воспринимали это как картину реальности сегодняшнего дня. Это было нечто, что находится от них на какой-то довольно большой дистанции. В целом восприятие взрослой аудитории можно сформулировать как «недоумение». То есть образ рабочего человека, его форма, содержание, которое стоит за этой формой, не воспринималось взрослыми людьми как цитата времени, как реальная действительность, как то, чему надо уделить внимание и о чем подумать. Календарь вызывал либо позитивные ностальгические воспоминания, либо трудноскрываемую негативную реакцию — настороженность и ожидание чего-то неприятного.

Следующая социальная группа, которая получила этот календарь, — студенты. Они без интереса пролистали, отложили в сторону, и когда я попытался объяснить цель, зачем, собственно, этот календарь был выпущен, они своим поведением продемонстрировали, что ничего интересного

там для себя не нашли. Хотя для человека, который получает профессиональную подготовку, такое издание может послужить своего рода пособием. К сожалению, этого не произошло. В целом оценка студенческой аудитории была равнодушной. У школьников вначале наблюдались любопытство, продиктованное подростковой любознательностью. Однако, ввиду того, что информация, которая содержалась в этом календаре, для них была совершенно нова и неочевидна, то есть никак не связана с реальностью, с какими-то информационными штампами, которые формировались вокруг них в семье, в школе или где-то в общении, то в целом оценка их реакции была такая: «никакого интереса».

Итак, когда на таком простом практическом примере мы выведем синтетическую оценку того, как разные социальные группы отнеслись к 12 профессиям, то можно сделать такой вывод: образ работника, связанного с реальным производством, оказался вытеснен из обыденного сознания, этот образ не входит в систему представлений об окружающем мире как ценность, и соответственно это не тот предмет, которому стоит уделять внимание. Если люди старшего поколения, непосредственно занятые в производственном процессе, в состоянии были оживить свои знания о реальном фундаменте индустриального общества, то студенчество, молодежь в целом ментально оказывается в совершенно другом измерении, в «постиндустриальном» мире, где реальному производству, промышленности, фабрично-заводскому производству места не находится. В связи с этим возникает вопрос: «Можно ли представить себе Российскую Федерацию с необходимостью поддержания достойного уровня жизни ее граждан на безграничных просторах Урала, Сибири, Русского Севера, Дальнего Востока без фабричного, заводского, промышленного производства, без индустриального общества, без конкретного физического и интеллектуального труда?» Ответ напрашивается сам собой. Развитие даже простейшей инфраструк-

туры предусматривает гигантские затраты физического труда массы людей.

Теперь подойдем к проблеме с другой стороны и посмотрим на очень важный и, на мой взгляд, совершенно необходимый тренд — модернизацию нашего общества и страны в целом. Ведь все мы хотим жить в модернизированной, современной, отвечающей всем требованиям качества уровня жизни стране. Как осуществить эту модернизацию? Как совершить этот технологический, технический, интеллектуальный, какой угодно рывок? Во всяком рывке нужна твердая опора, для модернизации также требуется опора — социальная база. И главный вопрос успеха: «Кто же является социальной базой модернизации?» Вопрос непростой. Вопрос для политиков, государственных чиновников, ученых, преподавателей, всех, кто живет в нашей стране. Не может же быть социальной базой модернизации средний класс Российской Федерации, о котором мы так долго друг другу говорим и прихода которого ждем! Почему? Да потому что он, этот класс, за последние 20 лет никак себя не проявил, особенно с точки зрения вклада в экономику, социальную и интеллектуальную жизнь. Давайте вспомним, когда последний раз мы видели средний класс в средствах массовой информации? Напомню: наиболее часто упоминаемый бизнесмен стал таковым, когда был пойман в Белоруссии за то, что, находясь в нетрезвом виде, своим «чугунным» лбом бил бортпроводника в самолете и угрожал другим пассажирам, своим соотечественникам, расправой.

Средний класс сегодня — это та социальная страта нашего общества, которая обеспечивает вывоз капитала из Российской Федерации. Итак, я хотел бы спросить у всех, кто занимается вопросами модернизации и серьезного осмысления роли человека труда, роли социальных групп, страт в нашем обществе: на кого мы рассчитываем, когда затеваем масштабную модернизацию общества? На какую социальную страту? На какой класс? Давайте разберемся с этим, прежде чем

затевать осуществление крупных перемен или вложение инвестиций. Будет ли это интеллигенция, которая на своих плечах вынесет нас в светлое будущее? А может быть, это те самые крестьяне, о которых мы забыли и не знаем, как они выглядят и где их найти? Или, может быть, жители мегаполисов? Когда мы начинаем серьезно анализировать, каковы реальные возможности Российской Федерации по выходу из продолжающегося кризиса, то понимаем, и надо объективно друг другу об этом говорить, что живем в доиндустриальном обществе в силу развала индустриального за последние 20 лет, и для перехода в индустриальное нам нужны рабочие руки, которые мы привозим отовсюду, где труд дешевле и бесправнее. Это студенты, возможно, не сталкивающиеся с реальной экономикой, может быть, и живут в постиндустриальную эпоху, а все остальное наше общество живет в доиндустриальную. Нам еще надо научиться в промышленных масштабах перерабатывать сырье, которое мы извлекаем из недр земли, придавать ему добавочную стоимость и продавать готовые продукты, а не переправлять необработанный лес в Скандинавские страны и не выписывать из-за рубежа продукты питания, которые можно вырастить на приусадебном участке. Но мы-то этого не умеем, мы же по-прежнему торгуем углем, газом, нефтью, зерном — всем чем угодно, еще и мозгами немножко. А почти вся «постиндустриальная» продукция производится за пределами Российской Федерации. И поэтому я, конечно же, на 100 % уверен, что актуальность повестки дня об осознании роли человека труда — это не только философская постановка вопроса, это сугубо практическая, экономическая проблема, потому что без человека труда никто не сможет вывести наше общество в новый мир, модернизированный и современный.

Мы можем вспомнить, когда человек труда последний раз масштабно появлялся в средствах массовой информации. (Это как раз к вопросу о труде в контексте информационного пространства, создаваемого СМИ.) Это случилось, когда Владимир Владимирович Путин проводил очередную изби-



рательную кампанию и получил массовую поддержку рабочих нижнетагильского завода. «Летучий голландец» с надписью на борту «Уралвагонзавод» возник в СМИ из ниоткуда, продемонстрировал свой флаг и по окончании избирательной кампании снова исчез со страниц СМИ в никуда, как и полагается «Летучему голландцу». Следует заметить, что в средствах массовой информации человек труда как категория отсутствует. Там есть все что угодно, мы с вами можем составить длинный перечень, и где-нибудь в конце, может быть, в роли какой-то специальной пропагандистской фигурки он и появится. Но, конечно, говорить о системном представлении человека труда через средства массовой информации не приходится.

Что же такое тогда трудовые отношения, трудовая специфика, трудовые конфликты в общественном сознании? Что эти слова значат для всех нас? Неужто это некие мантры, которые существуют сами по себе, и наша жизнь с ними мало связана. А на самом деле ведь все это существует. И каждый день работает метрополитен, летают самолеты, ездят поезда, плавают теплоходы, если говорить о транспорте. Каждый день добывается уголь, льется нефть и так далее — нет смысла все перечислять. Мне хотелось бы, конечно, чтобы представители политической элиты, СМИ понимали, что через 10–15 лет наши поколения, которые знают, что такое индустриальное общество, из чего делается хлеб и как на свет появляется любое материальное, — уйдут из сферы производства, а сегодняшние студенты займут наше место. И нам всем нужно знать, где взять ресурсы, которые позволят хотя бы сохранить имеющееся, а затем поведут нас вперед, мы должны знать, где искать социальный источник модернизации.

### **Б. Г. ЮДИН**

— Спасибо, Евгений Иванович, у меня к Вам вопрос для уточнения. Говоря о человеке труда, кого Вы имеете в виду? Только того, кто занят физическим трудом?

**Е. И. МАКАРОВ**

— Я думаю нельзя сузить понятие человека труда только до тех, кто занимается физическим трудом, тем более что технический прогресс заставляет все большее количество людей заниматься интеллектуальным трудом. Конечно, я имею в виду и тех, и других.

**М. А. МАНУИЛЬСКИЙ**

— Начну с истории. Советской социально-экономической системе были присущи два органических порока: уравниловка и отсутствие мотивации к труду, повышению его производительности (я здесь не буду вдаваться в терминологические тонкости различий между мотивами и стимулами). Разумеется, имела место материальная заинтересованность. Но этот фактор действовал в «урезанном» виде: с одной стороны, выше определенного предела не заработаешь, сколько ни вкалывай, с другой — умереть с голоду государство тебе не даст. Что было действительно реальным и уникальным достижением, так это образ человека труда, образ труда как непреходящей человеческой ценности. Этот ценностный мир совершенно уходит в прошлое вместе с его субъектами (носителями) — теми, кому сегодня 50 лет и более.

Что приходит на смену? Прежде чем попытаться ответить на поставленный вопрос, хочу обратить внимание на одно важное обстоятельство. Ценностные ориентиры не возникают на пустом месте. Ценности потому и ценности, что они укоренены в прошлом, имеют интеллектуально-экзистенциальную традицию. Ярчайший тому пример — контркультура. Ее адепты 40 с лишним лет назад пытались найти в устоявшейся культуре образцы, которые надо радикально переосмыслить или от которых надо решительно отказаться. Нашли-таки, отвергли. Где теперь эти бунтующие студенты европейских университетов 1968 года?

Курс на рыночную экономику потребовал новых ценностных ориентиров. Эта задача стала особенно актуальной, когда выяснилось, что большинство трудоспособного населения страны, получив ваучеры, оказалось не готово к роли эффективного собственника. Начался лихорадочный поиск идей, человек какого типа может стать движителем экономики. Советский труженик не принимался во внимание по определению. Обратились к дореволюционной истории России. Первоначально выбор пал на старообрядцев. Действительно, старообрядцы, говоря современным языком, были трудолюбивыми. Однако аскетизм и строгость нравственных устоев старообрядческих общин никак не вписывались в проект «поездка на Мальдивы». Более широкое распространение получила модель «русский предприниматель — патриот, меценат». Идея пропагандируется в СМИ до сих пор. Однако существенным недостатком создаваемого исторического образа российского предпринимателя является разрыв между описанием его «внеэкономических» интересов (патриотизм, благотворительность, патернализм) и его деятельностью как собственника и менеджера. О последней вообще говорится весьма скупо.

Раз уж мы обращаемся к истории, логично было бы посмотреть, а что представлял собой российский труженик? В идеологии российского бизнеса этот конструкт начисто отсутствует. Между тем существует громадный массив дореволюционных исследований по «рабочему вопросу».

К сожалению, сегодня человек труда оказался на периферии общественных и гуманитарных наук. Взгляните на перечень тем, предлагаемых учредителями грантов. Перефразируя название известного фильма, можно констатировать: «Труд почти не виден». По роду деятельности я постоянно знакомлюсь с содержанием журналов «Человек», «Социологический журнал», «Социологические исследования». Статьи по проблематике труда — редкость. Не потому, что редакции отвергают такие материалы. Просто узок круг

авторов и исследовательских центров, которые занимаются этой тематикой.

Теперь непосредственно о современном состоянии проблемы трудовых ценностей. Сегодня в общественном сознании, в СМИ эта проблема отнесена к сфере корпоративной этики, профессиональных кодексов. Для России это довольно новое явление, которое в обыденном сознании ассоциируется с корпоративами — коллективными праздниками, танцами и т. д. И действительно, профессиональные кодексы получили распространение главным образом в различных отраслях «инфраструктуры» (в медицине, науке, образовании, журналистике, адвокатуре; в 2009 г. был принят Профессиональный кодекс сотрудника внутренних дел РФ и т. д.). В сфере реальной экономики, финансов, торговли, сервиса кодексы пока могут себе позволить только крупные частные компании. Хотя отдельные элементы подобных кодексов получили широкое распространение в качестве неформальных, но обязательных к исполнению правил (корпоративная солидарность, наличие дресс-кода, обязательность участия в корпоративах и пр.).

Корпоративная этика как кодифицированный свод правил сегодня и в будущем представляет собой важнейший регулятив трудовых отношений социальной организации производства. В индустриальном и постиндустриальном обществах (отнесем сюда и информационное общество) трудовая этика заключалась в добросовестном выполнении должностных обязанностей. Работник знакомился с ними и расписывался об этом в отделе кадров. Сегодня успешная деятельность, во всяком случае в продвинутых компаниях, предполагает максимальную организационно-интеллектуальную мобильность сотрудников, что подразумевает полномасштабное задействование личностного потенциала работника, а не только использование его профессиональной подготовки и опыта. И потому от претендента требуют подробное резюме, в котором приветствуются его предложения о возможных

сферах деятельности и перспективах карьерного роста. Неизбежный встречный ответ на эту «свободу» — этический регламент, который претендент должен добровольно соблюдать, дабы вся система бесперебойно функционировала (исполнение производственных инструкций рассматривается как само собой разумеющийся элемент корпоративной этики).

Насколько эта система эффективна в наших условиях? Сказать трудно, слишком много здесь точечных, но не системных начинаний; в трудовом законодательстве статус профессиональных этических кодексов также никак не прописан. В двух словах попытаюсь очертить историю вопроса, чтобы дальнейший разговор стал более предметным.

Впервые о корпоративной этике заговорили в Соединенных Штатах Америки в 1910–1920-х годах. Тогда она понималась довольно примитивно: компания придерживается общепринятых стандартов в обращении с клиентами, то есть этика была направлена на взаимоотношения с клиентами.

Довольно скоро проявилось: корпоративные интересы стали выдаваться за национальные. Красноречивое свидетельство тому — известные слова президента корпорации «Дженерал моторс» Чарльза Вильсона: «Что хорошо для “Дженерал моторс”, хорошо для Америки». Я тут же задаюсь вопросом: «Что хорошо для “Норильского никеля”, хорошо ли для России? Или для России лучше то, что хорошо для “Газпрома”? Иными словами, играет ли форма собственности роль в этических оценках?

Действующие профессиональные кодексы состоят из двух частей: идеологической и нормативной. В идеологической части указывается, ради какой цели это предприятие существует, какова стратегия его развития; нормативная содержит правила поведения сотрудника. Что касается последнего пункта, то я бы разделил кодексы на две части. Те, что действуют в отраслях «инфраструктуры», сосредоточены

прежде всего на моральных требованиях к субъектам (медикам, психологам, адвокатам, журналистам) и правилам их взаимоотношений с «клиентами». Кодексы же больших корпораций «заточены» под интересы фирмы, интересы работника, чувство его собственного достоинства и способы самореализации находятся на втором плане.

Упомянутое соображение важно еще вот почему. Как правило, корпоративный кодекс не предусматривает каких-либо административных санкций за нарушение профессиональной этики. Предполагается, что таким наказанием может быть моральное осуждение коллег, профессионального сообщества. Но у нас практически отсутствуют (утрачены) традиции цивилизованной моральной обструкции (скажем, коллективная подача заявлений об увольнении в знак протеста). Напротив, у нас еще живы традиции коллективной травли неугодных.

В заключение хочу сказать: профессиональные этические кодексы пишутся для морально зрелой, ответственной личности. Только при наличии такого адресата устанавливаемые правила будут действенными.

### **Б. Г. ЮДИН**

— Спасибо, Максим Анатольевич. У меня вопрос. Вы говорили про корпоративную этику, а как бы Вы соотнесли трудовую этику и корпоративную этику?

### **М. А. МАНУИЛЬСКИЙ**

— Корпоративная этика является производной от трудовой этики сообщества, народа, цивилизации. Это прекрасно показал Макс Вебер («Протестантская этика и дух капитализма»). Конечно же, господствующие в обществе ценности определяют направленность корпоративных регламентов.

Представьте, что в уставе корпорации «Дженерал моторс» будет записано: «Всякая частная собственность есть кража». Да ни один рабочий, ни один менеджер, прочитав это, не выйдет на работу. Но это в Америке...

### **Е. И. МАКАРОВ**

— Разрешите мне отреагировать ремаркой на Ваше замечание относительно сферы обслуживания. Вы знаете, время идет, все меняется, и я хотел бы обратить внимание на то, какова сейчас степень проникновения интеллектуального продукта людей, которые заняты в сфере обслуживания, в нашу жизнь. Перечислю несколько профессий. Первая — парикмахер, вторая — дизайнер городской среды, третья — оформитель витрин магазинов, четвертая — специалист в области уличной рекламы. Вот вам, пожалуйста, интеллект этих людей, занятых в сфере обслуживания, формирует нашу повседневную среду, нашу жизнь, они в определенной мере руководят нашими образами, мыслями и поведением. Так что я не соглашусь с тем, что работники сферы обслуживания занимаются неинтеллектуальным трудом.

### **Б. Г. ЮДИН**

— Правильно ли я Вас понял, Евгений Иванович, что Вы все перечисленные категории относите к человеку труда?

### **Е. И. МАКАРОВ**

— Да, безусловно.

### **А. В. ШЕРШУКОВ**

— Я хочу отреагировать на предшествующее выступление по поводу постиндустриального общества, в котором мы будем жить. Во-первых, тот факт, что у нас идет демонтаж

индустриального общества, не означает, что мы сразу попадаем в постиндустриальное государство. Во-вторых, постиндустриальное общество в том виде, в каком его нам преподносят, действительно похоже на общество студентов в том смысле, что мы формально производим некий интеллектуальный продукт в виде, так сказать, конспектов лекций и т. д. Вопрос: «Когда нет материального продукта, который производится и продается, откуда в этом постиндустриальном обществе возникает доход? Откуда берутся деньги?» Возникает такое представление, что к существенной части студентов деньги попадают каким-то неведомым образом, берут «в тумбочке». А как они попадают в эту тумбочку — неизвестно. Евгений Иванович приводил пример профессий дизайнера городской среды, парикмахера. Откуда деньги берутся в этой среде? Что для них эта «тумбочка»? Известно что — деньги попадают в нее через «трубу», газовую или нефтяную. Вот вам пример разговоров по поводу постиндустриального общества на фоне, еще раз говорю, демонтажа того индустриального общества, которое худо-бедно у нас было построено изначально. Это в качестве общей темы для разговора.

Далее, в ответе на вопрос, обращенный к предыдущему оратору, прозвучала тема «протестантская этика». Всем присутствующим в зале, кто не читал, рекомендую прочитать книгу Макса Вебера «Протестантская этика и дух капитализма». По прочтении можно сделать следующий вывод: примерно за 100 лет, которые прошли с момента ее выхода, с точки зрения идеологической концепции, которую бизнес пытается преподнести или навязать обществу, не изменилось практически ничего. Если коротко: «Если ты такой умный, то почему ты такой бедный?» В чем критерий успешности? В количестве твоих денег. По большому счету вся успешность либо некоторая степень успешности может быть конвертирована в деньги, я имею в виду разных певцов, шоу-бизнес и т. д. Это тот концепт, который



сейчас на совершенно разных уровнях совершенно разные люди, средства массовой информации, часть депутатского корпуса, крупные чиновники и тому подобные явно или неявно декларируют в качестве основного концепта в отношении общества. И на этом фоне разговор насчет уважения к человеку труда приобретает немного циничный характер. Почему? Потому что образ человека труда в нашей стране — это по большому счету образ человека, мало зарабатывающего и работающего в достаточно плохих условиях. Это не является новостью, собственно говоря, ни для кого из присутствующих здесь. Если выбирать между работой в офисе и работой у станка, например, на среднем машиностроительном предприятии, то, я думаю, выбор большинства сидящих в зале в данном случае очевиден. Если провести социологический опрос среди молодежи, то ответ будет понятен, куда и почему пойдут работать молодые люди. Поэтому давайте, как говорили при советской власти, не будем затуманивать сознание рабочего класса словами насчет трудового равенства. Если мы все сейчас будем говорить о том, как это хорошо, как это важно, что рабочий человек — это гордость нашей страны, но при этом платить зарплату, которую он получает сейчас, то все эти разговоры пустые, ни о чем.

Мы сейчас живем в обществе социально стабильном, есть некоторые проблемы, но они, в общем-то, не очень большие, с ними борются, их по-своему разрешает бизнес — в виде благотворительности. Это очень важное дело, которое перевернет жизнь в нашей стране. Им занимается государство: повышаются пенсии, выделяются доплаты бюджетникам, перечисляются миллионы рублей и т. д. В общем, проблема в принципе почти решена, остались некоторые мелочи. Проблема заключается в том, что профсоюзы, сталкиваясь с другой стороны с этой ситуацией, объясняют следующее: мы живем в обществе, в котором очень сильное социальное расслоение, то есть разница 10 % наиболее и 10 % наименее

хорошо зарабатывающих в отношении доходов людей, по совершенно разным данным, — от 16 раз по оценкам Росстата до 25 раз по оценкам других, так сказать, независимых экспертов. Для стран Западной Европы такой революционной ситуацией является расслоение зарплаток не более чем в 8 раз.

Мы живем в обществе, в котором регулярно происходят трудовые конфликты разной степени напряженности. Евгений Иванович Макаров этим тоже занимается и может подтвердить, что у нас еженедельно в стране происходит примерно 5–7 трудовых конфликтов разной степени продолжительности и интенсивности. Я имею в виду приостановку работы, голодовку. При том что причины, по которым они случаются, странные и, я бы так сказал, причудливые для страны, претендующей на звание постиндустриальной, социально ориентированной державы. К примеру, сейчас у нас совокупный работодатель должен совокупному работнику за уже выполненную работу 2 млрд рублей. Это долги по заработной плате. Я не могу привести пример страны в Западной Европе — Англии, Франции, Германии, когда за уже сделанную работу работнику не заплатили бы. Там идут споры по поводу повышения зарплаты на 5–10 %, но нет долгов такого уровня, когда работодатель говорит о том, что в нашей стране плохо работают, низкая производительность труда, у нас ленивые работники. Ребята, вы сначала расплатитесь за то, что вам уже сделали. По сути дела, работник прокредитовал бизнес на 2 млрд рублей, поскольку он работал, а ему не заплатили. А потом уже можно говорить о том, кто как работает — хорошо или плохо.

Мы живем в стране, в которой сложилась ситуация, по сути, XIX века, когда происходило расширение границ рабочего дня. Факт в том, что формальная продолжительность рабочего дня — 8 часов, соответственно 40 часов в неделю. Но сейчас выдвигаются предложения, о которых вы, возможно, слышали и с которыми выступал во время своей

президентской кампании уже упоминавшийся здесь Михаил Прохоров, по поводу расширения границ рабочей недели до 60 часов. По сути дела, расширение границ рабочего дня для бюджетников уже произошло. Почему? Потому что люди не в состоянии жить на ту зарплату, которую они получают за 8 рабочих часов, на одну ставку, и они вынуждены работать на 1,5–2 ставки, для того чтобы, так сказать, получить более или менее нормальные средства, неправильно — не получить, а заработать. И эта ситуация сегодня является стандартной для бюджетников. Сейчас ее пытаются распространить на промышленных работников, и в этой ситуации опять-таки говорить о том, как важно поддерживать престижность рабочей профессии, рабочего труда, просто смешно.

И последнее, о чем хотелось бы сказать, касается модернизации России и прочих вещей. Если мы в качестве модернизированных стран рассматриваем страны Западной Европы, то надо быть готовыми ко всем издержкам потенциальной модернизации. Вообще-то там, как и у нас, идет демонтаж системы социального государства, которая сложилась в 1960-е годы на базе противостояния советского и капиталистического блоков. Сейчас снижение социальных гарантий в странах Западной Европы происходит достаточно постоянно, регулярно и активно, то же увеличение пенсионного возраста. Поэтому когда мы говорим о том, что хотим видеть в качестве ориентира для жизни ту или иную европейскую страну, то не задумываемся, что и там есть проблемы. Вы хотите жить как в Испании? Очень хорошо, только будьте готовы к 20 % безработицы, в которой более 50 % составляют молодые люди. Вы хотите жить как в Англии? Замечательно, только будьте готовы к еженедельным забастовкам на транспорте, к примеру в лондонском метрополитене, и к снижению уровня социальных гарантий. И поэтому разговор по поводу модернизации, к сожалению, превратился в нашей стране в некоторую мантру, под которой каждая

из сторон понимает все что угодно. Когда профсоюзы говорят о модернизации, то имеют в виду построение социального государства, а когда наши оппоненты говорят о ней, то имеют в виду демонтаж того социального государства, в котором мы, тем не менее, еще продолжаем жить со всеми его минусами.

И в заключение скажу по поводу прозвучавшего здесь тезиса об уравниловке, которая была в Советском Союзе. Конечно, была уравниловка, с этим никто не спорит. Проблема заключается в том, что нормальный квалифицированный работник получал заработную плату, в процентном отношении сопоставимую с зарплатой директора. И плюс к этому пользовался достаточно большим объемом общественных фондов, которые в тот момент наличествовали в Советском Союзе. В то же время были и минусы, например, нельзя было читать книги, которые хотелось. Но и сейчас существует список книг, которые читать нельзя, поэтому, в общем-то, в этом смысле мало что изменилось. Хочется подытожить следующей мыслью: в свое время одна из героинь фильма «Москва слезам не верит» сказала совершенно правильную вещь: «Не учите жить, а лучше помогите материально». В этом и заключаются отношение человека к труду и разговоры по поводу важности труда в современном обществе, необходимости рабочих профессий и т. д. Отношение к труду можно улучшить только через повышение зарплаты, а этого практически невозможно добиться, к сожалению. В одиночку вы можете попытаться заключить лучший контракт, вам скажут, что если вы уникальный специалист, вам всегда будут платить хорошие деньги. Но и эти специалисты могут оказаться на улице и в нашей стране, и в других странах. Поэтому закончу свое выступление пропагандой профсоюзов, с помощью которых работник в состоянии добиться нормальных условий труда, если он сам к этому прилагает хотя бы какие-то усилия.

### **М. А. МАНУИЛЬСКИЙ**

— У меня вопрос. Я говорил о кодексах, но, к стыду своему, не читал ни одного устава профсоюзов, хотя и сам член профсоюзной организации. Скажите, пожалуйста, какие основные задачи там ставятся?

### **А. В. ШЕРШУКОВ**

— У нас в стране существует достаточно большое количество так называемых отраслевых профсоюзов, то есть организаций, объединяющих наемных работников определенной отрасли. Например, в горно-металлургический профсоюз входят те, кто работает на данном предприятии, есть еще профсоюз народного образования и науки и т. д. Если вы зайдете на сайт Федерации независимых профсоюзов России ([fnpr.ru](http://fnpr.ru)), то увидите целый список существующих профсоюзов. Говоря о целях и задачах данных организаций, необходимо отметить основные: повышение заработной платы, улучшение условий и охраны труда, составление нормального коллективного договора, который заключается на предприятии между представителями работников — профсоюзами и работодателями, это все по большому счету. Все остальное — это такие «кремовые розочки», «вишенки на тортике», которые могут быть, а могут и не быть, но если нет этих трех составляющих, то «розочки» никому не помогут и никого не спасут.

### **Е. И. МАКАРОВ**

— Спасибо, Александр Владимирович. Позвольте короткую ремарку. Интересная такая штука получается (это о социально ориентированных коммунистах): господин Франсуа Жерар Жорж Никола Олланд, президент Франции, политический и государственный деятель, первый секретарь Социалистической партии Франции, навел такой порядок в своей стране, что господин Жерар Депардьё сбежал в Россию.

**Б. Г. ЮДИН**

— У меня тоже есть вопрос к Александру Владимировичу. Вы говорили, что примерно 5–7 трудовых конфликтов происходят еженедельно, как чаще всего разрешаются трудовые конфликты?

**А. В. ШЕРШУКОВ**

— Причины трудовых конфликтов изначально: долги по заработной плате, незаконные увольнения работников в случае, если предприятие находится в сложной экономической ситуации. Работодатель начинает экономить на фонде оплаты труда и пытается незаконно сокращать работников в обход норм Трудового кодекса РФ: не предупреждает заранее, когда нужно выплачивать определенные деньги, и т. д. Как разрешаются эти проблемы? Вы знаете, по-разному. В случае если есть долги по заработной плате, и на предприятии есть деньги, а работодатель просто, что называется, «финтит», тогда, если там нормальная профсоюзная организация, составляется обращение в прокуратуру, в суд, то есть в принципе вопрос решается достаточно быстро.

Более того, по статистике в год по стране насчитывается несколько десятков тысяч дел, которые ведут профсоюзные юристы в судах, представляя работников, и 92 % этих дел выигрываются ими. Почему? Потому что у нас работодатели являются источником нарушений трудовых прав работников, а не работник из-за плохой работы нарушает что-то, обычно он является жертвой, а не работодатель. В случае если на предприятии нет денег, то есть оно находится в состоянии банкротства, то эта ситуация более грустная, и по большому счету из 2 млрд, о которых я говорил, существенная доля — это как раз деньги предприятий, которые находятся в состоянии банкротства, и этих денег работник уже по сути дела не получит. Это средства, которые у него украл совокупный российский работодатель, креативно мыслящий и т. д.

### **Б. Г. ЮДИН**

— Совокупного не привлечешь к ответственности.

### **А. В. ШЕРШУКОВ**

— Да, к сожалению, даже по частям не привлечешь, потому что предприятия — банкроты, денег нет, все — разговор закрыт.

### **Е. И. МАКАРОВ**

— Поскольку я практик, приведу конкретные примеры. 10 января началась забастовка работников муниципального учреждения «НальчикАвтобусТранс», возник трудовой спор, а 23 февраля он разрешился погашением долгов по зарплате с помощью органов государственной власти и прокуратуры, забастовка завершилась. Выплата долгов по заработной плате водителям «Кривошеинского АТП» — завершение забастовки опять же при помощи органов власти путем «выкручивания рук». Сегодняшний пример — это завершение работы Согласительной комиссии в школе в Удмуртии, где преподаватели устроили акцию протеста — голодовку в связи с изменением профиля предприятия. Согласительная комиссия, которая была создана для разрешения конфликтной ситуации, подписала протокол: школа остается бюджетной, а если в дальнейшем возникнет вопрос о переводе ее в статус автономного учреждения, то он должен решаться по согласованию с первичной профсоюзной организацией трудового коллектива. Вот это примеры, факты из жизни, то, что происходит на самом деле.

### **Д. Г. ПОДВОЙСКИЙ**

— Я здесь представляю Российский университет дружбы народов. Я давно сотрудничаю с журналом «Человек», опубликовал там несколько статей, в том числе по проблематике

трудовых этик конкретных конфессий, о творческом наследии Макса Вебера, о концепте «текучей современности», и т. д. Вообще одним из своих научных интересов я считаю историко-теоретическую дискуссию о социокультурных корнях и предпосылках модернизации разных обществ.

Мне хотелось бы начать с некоего алаверды. До сих пор я внимательно слушал, что говорили уважаемые «коллеги-практики», и надо сказать, что вы мне почти ничего не оставили, потому что ваш дискурс, откровенно говоря, был соткан из большого количества явных или неявных теоретических элементов, даже если вы порой об этом и не догадываетесь. На самом деле это — комплимент, и вы, конечно, сильно «прибедняетесь», когда говорите, что вы — «чистые практики», потому что я слышал здесь уже десятки теоретически нагруженных понятий, хотя и при разговоре о конкретных практических вещах. Кстати, я был уверен, что мое выступление о модернизации будет единственным. В общем, где заканчивается теория и начинается практика — совершенно непонятно. Тут, с одной стороны, на ум приходит мэфистофелевское «суха теория, мой друг...», но в то же время правильно говорится, что «на свете, в сущности, нет ничего кроме теорий».

Я бы назвал свое выступление «Трудовая мораль в социально-историческом тренде модернизации». Я хотел бы поговорить здесь о проблемах трудовой и профессиональной этики и шире — о трудовых и профессиональных ценностях с точки зрения, которую нам приоткрывают классическая социологическая теория и такой ее специальный раздел, как «историческая социология хозяйства». С самого начала важно оговориться: особенностью этих областей знания является то, что они не формулируют «нормативной» позиции по поводу обозначенной темы и смотрят на трудовые ценности и их специфику как на «эмпирический» феномен. Иначе говоря, есть люди, у них есть какие-то мотивации поведения, и они как-то их реализуют, в том числе в своей тру-



довой и профессиональной деятельности. Кто-то ленится, плюет в потолок, кто-то днем и ночью работает для чего-то, как говорится, «в поте лица на 1,5–2 или больше ставок», кто-то копит, кто-то тратит, гуляет ночи напролет, кто-то берет займы, например, берет кредит — и отдает, а другой берет — и не отдает, и т. д. И все это каждый индивид, конечно, объясняет для себя какими-то вескими, более или менее убедительными причинами, в ряде случаев «чисто рациональными» — прагматическими, инструментальными, а порой и весьма «возвышенными» — смысложизненными, мировоззренческими, нравственными, религиозными и пр. Еще раз повторю, какой должна быть трудовая или профессиональная этика с точки зрения науки, мы не знаем. В истории человеческих обществ мотивации трудового поведения и порождаемые ими нормы встречались разные, в каждой культуре и даже субкультуре, у каждой конкретной группы в конкретный момент развития они свои, и вдобавок еще, разумеется, с течением времени могут меняться.

Спрашивается, почему это может быть важно? И тут появляется коварное понятие, к которому я хорошо относился до поры до времени, — понятие, обозначаемое словом «модернизация». В президентский срок Дмитрия Медведева у политически активной публики оно буквально не сходило с уст, как и смежное с ним слово «инновации». Оно употреблялось очень часто, все кому не лень говорили о модернизации, не всегда отчетливо представляя, что это, собственно, значит. Посмотрим, как сложится его судьба в дальнейшем: может быть, о нем так же быстро забудут! Весьма вероятно, что политики и люди, говорящие с трибун, как вынули его из шкафа, пропахшего нафталином, так и уберут обратно. Все забудут, а социологи — нет, потому что они знали его и до этого. Для них данное слово ключевое, и употребление его отнюдь «не дань моде» — было, есть и будет, независимо от политического запроса или заказа. Для их науки это поистине «тектонический» процесс — процесс

становления и развития особого типа обществ, которые мы называем «современными», не в расхожем, а в специально-терминологическом смысле. Поэтому-то ученые иногда употребляют кальку с иностранного слова «модерн» или “modernity”, чтобы не путать термин с используемым в обыденной речи, чрезвычайно многозначным словом «современность».

Трудовые этики и ценности имеют к этому прямое отношение. Здесь пример аргументации нам дает Макс Вебер — этакое почти «наше все» в социологической теории. Я, как вы догадываетесь, имею в виду его работу «Протестантская этика и дух капитализма». О чем там говорится, все вы знаете. В истории Запада существовали такие социальные группы, которые имели совершенно невиданные по меркам традиционных обществ трудовые мотивации — у них была этика личного профессионального призвания, работы как нравственного долга и обязательства верующего перед Богом. Подобные ценности произвели на свет экономическую инициативу особого образца, не связанную непосредственно с идеей личного обогащения для удовлетворения материальных потребностей участников экономической жизни. Так родился капитализм, то есть современное общество (по мнению Вебера, и это, естественно, лишь одна из причин).

В начале 1990-х годов, когда начались рыночные преобразования, в России тоже стали активно искать какое-то подобие или приблизительный аналог протестантской этики. Поиски шли с трудом. В православии с обоснованием индивидуальной хозяйственной активности «в миру» явно было не просто. Некоторые зацепились за старообрядчество, более экономически успешное, и пытались представить его чуть ли не как своего рода русский протестантизм. При этом обычно вспоминали разные знаменитые купеческие фамилии вроде Гучковых, Морозовых, Рябушинских и т. д. Но более углубленное знакомство с вопросом без оглядки на конъюнктурные соображения побуждает признать, что

никакого особого, самостоятельного аксиологического фундамента трудовой этики у староверов не было, а их экономическая активность объяснялась скорее тем положением, в котором они находились как группа российского общества. Экономическая активность этнических и конфессиональных меньшинств, особенно подвергавшихся дискриминации, вообще очень типичный феномен и есть следствие их стремления к выживанию в неблагоприятных условиях, то есть здесь действуют социально-адаптационные механизмы (солидарность капиталов, внутригрупповое доверие, поддержка единоверцев, крепкие внутриобщинные связи, в том числе в бизнесе и т. д.).

Понятно, что свет клином на протестантской этике не сошелся, во-первых, потому что можно искать и другие социокультурные источники модернизации, что и делалось в мировой науке применительно к разным, в том числе восточным, обществам. Например, иногда говорят о конфуцианской трудовой этике, о японской трудовой этике, будто бы восходящей аж к сословной самурайской этике долга, об этике дхармических обязательств у разных каст в Индии. Обзоры этих исследований можно найти у нас в работах Натальи Николаевны Зарубиной. Во-вторых, культурная традиция как фактор трудового поведения у разных народов — это, конечно, важно. Но она сама формируется под влиянием определенных обстоятельств, которые могут быть разными. И поэтому нельзя сказать однозначно, то есть «бабушка надвое сказала»: сначала должна быть трудовая этика и тогда будет определенное трудовое поведение, или наоборот, человек вырабатывает определенную трудовую этику под теми экономическими и профессиональными отношениями, в которые он вовлечен, и часто не по своей воле. Скорее всего истина, как и водится, находится где-то посередине.

Но это дела минувшие, так сказать. Следует признать, что разного рода «трудоголические» профессиональные этики типа протестантской, или, например, трудового героизма

и идейной сверхмотивации строителей коммунизма, типичной для некоторых категорий советских людей (особенно первых пятилеток, ранних комсомольскихстроек, стахановского движения и т. д.), или вообще аскетические этики (отказа, воздержания, самоограничения, психологического сосредоточения, методической регламентации и организации жизни во имя каких-то «сверхобыденных» целей) сейчас, очевидно, не в моде. И в России — как минимум несколько десятилетий, включая и позднее советское время, а на Западе — уже по крайней мере лет шестьдесят. Я думаю, наша аудитория, состоящая в значительной своей части из студентов, это подтвердит. Вышеупомянутые типы трудовой мотивации играли исключительную роль в эпохи ранней модернизации в разных обществах. А почему сегодня это не так?

Дело в том, что динамично и при том автономно развивающаяся экономическая система нуждается сегодня не столько в первичном источнике трудовой инициативы и активности, сколько в массовом потребителе ее продукта, а, следовательно, не столько в трудовом аскете, сколько в гедонисте, носителе консьюмеристских установок. Причем роль средств массовой информации в формировании такой модели жизни — типа «дольче вита» — огромна. А в итоге мы наблюдаем своего рода возврат на ином витке, хотя и не буквальный, к некоторым элементам традиционалистской хозяйственной этики с ее наивностью, инфантилизмом, самонадеянностью, иногда — тягой к авантюризму, легким деньгам, нелюбовью к систематическому труду, стремлением к быстрым и перманентным удовольствиям. Маркетинговая идея, выраженная в лозунге «жизни в кредит» — «Покупай и наслаждайся сегодня, а плати завтра», как мы знаем, сыграла злую шутку со многими людьми во всем мире, особенно молодыми. Их предки, создававшие своим трудом благосостояние своих обществ, если бы имели возможность наблюдать современную ситуацию, вероятно, заклеили

бы своих далеких потомков как «блудных сынов, прожигающих жизнь», «жалких сластолюбцев», которые хотят всего и сразу, немедленно, не способны ждать, терпеть, достигать чего-то значительными усилиями и затратами времени. И здесь «работает», видимо, уже не Макс Вебер, а Жан Бодрийяр. Но диагностика такого положения в области трудовых ценностей — это уже другая тема, развертывание которой требует другого выступления, и поэтому я хотел бы уступить возможность обсуждения этих и иных сюжетов уважаемым коллегам.

#### **Е. И. МАКАРОВ**

— Я чувствую, как на меня и справа, и слева «набросились» за то, что я затронул термин «модернизация», и эта тема вошла в нашу дискуссию. Хочу дать объяснение: мы столкнулись с попыткой модернизации «сверху», с административной модернизацией, которая навязывается властью обществу. Примеров успешной модернизации, проведенной именно по этой схеме, было много. А вы говорите об эволюционной, многовековой модернизации, о развитии. Это несколько другое, в эволюционной модернизации другие действующие силы и другие сроки на ее осуществление.

#### **М. М. АРТЮХИНА**

— Уважаемые коллеги, я хотела бы отметить несколько моментов, потому что не совсем согласна с тем, как звучат поставленные проблемы по тематике, и высказать свою позицию по этому поводу. Первое, о чем хотелось бы сказать, — это человек труда, и как видят его роль чиновники, работодатели и наемные работники. У меня такой вопрос: «Вообще чиновники, работодатели, наемные работники — это что, все не люди труда?» Мне представляется, что, наверное, мы немного пытаемся сузить обсуждаемую проблему и поставить вопрос о том, что, может быть, потерялось

самое главное — взаимоуважение в этом треугольнике. И не потому, что чиновники плохо относятся к наемным работникам, наемные работники плохо относятся к работодателям, и все вместе плохо относятся к кому-то еще, а потому, что мы потеряли то, что нас определяет. Например, Александр Владимирович Шершуков говорил о соотношении 10 % бедных к 10 % богатых, есть какая-то черта. Она действительно есть, называется «черта социальной революции». Мы ее перешли много лет назад, и давно это соотношение зашкалило за все возможные 8, 10 раз и т. д. Но хотелось бы спросить тогда, относимся ли мы к себе с уважением, если у всех это черта социальной революции, только у нас она таковой не является? Мы как благополучно получали свою заработную плату в 2 тыс. рублей, так ее и получаем, а где-то в Европе кричат: «Если мы перешагнем черту, сразу нагрянет мировая революция в отдельно взятом государстве».

И здесь надо сказать о цене труда и вообще об отношении к нему. Наверное, есть вещи, которые уже определены давным-давно, это некая государственная политика по отношению ко всем отмеченным параметрам. Как пример: есть единственная в мире модель регулирования трудовых отношений — японская, больше таких нет и, наверное, уже никогда не будет, где был, а теперь уже перестает существовать пожизненный найм работника на работу. Что это, собственно говоря, означает? Одним из критериев его введения в свое время было уважение и почитание старшего поколения. Я возвращаюсь к началу своего выступления, то есть это уважение по совокупности органов власти, работодателей, работников, но они все люди труда. Наверное, мы уже никогда не сможем быть такими — это не наше моделирование трудовых отношений, мы находимся совершенно в другом мире, но тем не менее хотелось бы обратить внимание на то, что, кроме уважения, у нас пропало чувство справедливости, о котором мы вообще вечно говорим.

Что такое вообще социальная справедливость? У каждого она своя, своя субъективная оценка, мы по-разному подходим к этому понятию. Хотелось бы спросить студентов: кем бы вы хотели стать, где бы желали работать? Наверное, из выбранного треугольника в первую очередь хотелось бы стать чиновником, потому что мало того, что они много зарабатывают, очень хорошо живут, всеми командуют, да еще пенсию большую получать будут, то есть жизнь predetermined по всем критериям. И какой можно сделать выбор профессии по календарю из 12 страниц, если там изображены люди, которые вряд ли очень хорошо живут? Говоря о социальной справедливости, нельзя не упомянуть о кадровых агентствах, которые часто среди молодого поколения проводят анонимное анкетирование, я не говорю, правильно или неправильно они действуют, но они спрашивают, например: «Молодой человек, ты устраиваешься на работу, скажи, пожалуйста, на что ты будешь готов, если тебе предложат возможности карьерного роста в своей организации?» Предлагается ответить и на такие вопросы: «Способна или способен ли ты переспать со своим начальником?», «Можешь ли ты предать своего друга?», «Можешь ли ты “подставить” коллегу по работе для того, чтобы достичь той цели, которую ты перед собой ставишь?», «Ты ведь хочешь карьерного роста, это твоя основная задача сегодня, ты же не хочешь вечно оставаться столяром третьего разряда?»

К глубокому сожалению, результаты анкетирования этих кадровых агентств не многообещающие, потому что, повторяю, у нас чувство справедливости по отношению друг к другу, по отношению к себе немного другое. Как показывают многочисленные исследования, оказывается, мы на многое способны. Здесь можно долго говорить о «чувстве локтя», о солидарности, о поддержке со стороны профсоюзов, о том, что мы живем в едином, целостном организме, но когда тебе лично предлагают что-то сделать ради достижения индивидуальной цели, ты очень часто делаешь выбор не в пользу каких-то корпоративных вещей.

Мне хотелось бы, чтобы мы посмотрели на это еще с другой стороны. Сегодня утром по радио обсуждались две такие ценности, на которые мы с вами вообще не обратили внимания: это нравственность и мораль и их отличие друг от друга. Очень долго, в течение 30 минут задавали вопросы: то или иное нравственно или нет, что морально, а что аморально? Хотелось бы, чтобы при обсуждении вопроса об отношении к труду, мы сначала определились, что мы под этим понимаем, готовы ли мы нравственно, морально на какие-то поступки. Надо понять, как и почему именно так ты относишься к чиновникам, к работодателям, к которым ты придешь на работу?

Еще хотелось бы вот о чем сказать: говоря об информационном пространстве, Евгений Иванович Макаров рассказывал о календаре, а я могу поведать о нашей газете. Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области выпускает газету, которая называется «Площадь труда». Когда изначально восемь лет назад мы решили ее так назвать, мы закладывали глубокий смысл, что это не просто площадь, а это труд, уважение и т. д. Прошло восемь лет, и когда мы сегодня себя спрашиваем: «А правильно ли мы в свое время назвали газету? Что такое “Площадь труда”? Это просто территориальное название, где находится штаб-квартира профсоюзов, или это нечто другое?», то уже сами себе не можем на эти вопросы ответить.

Что касается роли профсоюзов в современных социально-трудовых отношениях, хотелось бы сказать, что, наверное, профсоюзы не должны сами говорить о своей роли. Это просто пропаганда чего-то. Если о профсоюзах, их деятельности будут говорить другие люди, зная, чем они занимаются, это и будет одним из показателей того, в чем заключается роль профсоюзов в современном обществе. А коллеги, которые работают уже давно, знают, что профсоюзы делали 30 лет назад, и не знают, что они делают сейчас.



И последнее, что хотелось бы отметить, это проблема, связанная со сферой обслуживания, и реакция Евгения Ивановича на этот вопрос. Я думаю, надо разделять понятия о сфере обслуживания и сфере услуг. Я опять возвращаюсь к теме физического и интеллектуального труда. Когда мы разрабатывали закон Санкт-Петербурга о заработной плате работников бюджетной сферы, то целый год дискутировалась только одна тема: что же поставить во главу образования, гарантирования части заработной платы бюджетников, что самое главное для учителей, врачей и т. д. Год дискуссий у нас закончился одним: мы с чиновниками пришли к одному решению, что все-таки самое важное — это образование и интеллектуальный уровень в сфере услуг именно тех, о ком я сейчас говорю. И поэтому у нас в законе внимание сконцентрировано на том, что если у тебя два, три, восемь высших образований и все они имеют отношение к этому делу, ты будешь получать более высокую заработную плату. Сегодня произошел перекося: в отличие от всей России, у нас сегодня заработная плата работников бюджетной сферы на несколько процентов, иногда на несколько десятков процентов превышает заработную плату работников непроеизводственной сферы. Это экономически неправильно, но это есть. У нас сегодня зарплата учителей достигает 70 тыс. рублей, а средняя зарплата в Санкт-Петербурге — 34 тыс. рублей. Правильно это или нет? И возвращаюсь опять к труду и его ценности. Если учитель не сможет привить то, о чем мы говорили выше, — нравственность, мораль, уважение, то кто же тогда должен это делать помимо семьи? Наверное, это уже будут воспитатели в какой-нибудь политической или неполитической партии, в которую мы вступим.

#### **А. В. ШЕРШУКОВ**

— Единственный момент я хотел бы отметить просто в качестве ремарки, что проблема не в том, что учитель

зарабатывает 70 тыс. рублей, — это хорошо, проблема в том, что кто-то получает 18 тыс. рублей.

#### **А. В. ПОЛЕВЩИКОВ**

— Это только в Петербурге такие цифры колоссальные? У нас это из области фантастики.

#### **М. М. АРТЮХИНА**

— В Москве тоже, но Санкт-Петербург по соотношению уже немного превысил Москву.

#### **Е. И. МАКАРОВ**

— Позвольте одно наблюдение. В прошлом году на южном побережье Франции я встретил одного местного жителя, хорошо говорящего по-русски, который знаком с эмигрантами из России от первой волны 1917 года по сегодняшний день. Я его спросил: «Скажите, а много ли здесь русских?» Он мне ответил: «Да, их достаточно много». «А что они здесь делают, — спрашиваю я, — отдыхают или работают?» Он говорит: «В основном отдыхают, но некоторые покупают недвижимость». Я спрашиваю: «А кто покупает недвижимость? Перечислите наиболее многочисленные социальные группы, которые покупают недвижимость». Он говорит: «На первом месте — юристы, на втором — врачи из России, на третьем — архитекторы, депутаты, бизнесмены и чиновники». В результате последних действий законодательных органов власти в России депутаты и чиновники вылетают, остаются юристы, врачи, архитекторы, бизнесмены. Не так уж и плохо с точки зрения человека труда.

#### **А. В. ПОЛЕВЩИКОВ**

— Учитывая наше разделение на теоретиков и практиков, до выступления Дениса Глебовича Подвойского я думал, что

среди практиков буду самым большим теоретиком. Но теперь я понимаю, что я стопроцентный практик. Помимо того, что я являюсь профессором Института экспериментальной медицины, то есть сам готовлю научные кадры, потом они у меня в лаборатории работают. При этом я еще три года отдал профсоюзной работе, руководил профсоюзной организацией медицинских работников Санкт-Петербурга и области, поэтому могу описать реальную ситуацию, так как знаю многие проблемы изнутри.

Что касается ситуации с трудом, раз уж наш круглый стол носит гуманитарный характер, я бы обратил внимание собравшихся на один интересный момент: у любого народа в действительности язык — не важно, русский, английский или любой другой — является главным хранилищем каких-то тенденций, закономерностей, устоявшихся правил развития общества. Обратите внимание, в советские годы реально не было глагола «купить». Все присутствующие со мной согласны, люди доставали все по случаю. В последнее время, общаясь друг с другом, со своими друзьями, часто ли вы слышали глагол «заработать»? Любимая постановка вопроса: «Сколько ты получаешь?» или «Сколько ты имеешь?», но не зарабатываешь.

Обратите внимание — это к вопросу об отношении к труду. В связи с этим, что касается отношения к труду, я сегодня выступил в роли Мальчиша-Плохиша. Мария Михайловна Артюхина хорошо знает, что я в свое время на заседаниях Совета Федерации профсоюзов всегда выступал в этой роли. Есть замечательный фильм Саввы Кулиша, который называется «Мертвый сезон». Это трогательная история о советском разведчике, попавшем в лапы злобных спецслужб. Там был один персонаж — доктор Борг, средоточие всего зла, нацистский недобиток, осевший, конечно же, на гнилом Западе. Мой всем совет — пересмотрите этот фильм, и вы поймете, почему то, что говорит доктор Борг, исключительно подходит к тому, что говорит по поводу труда нынешняя

власть. Я просто процитирую некоторые фразы. Какова была цель бесчеловечных экспериментов пресловутого доктора? Люди — инструменты. Обратите внимание: «Не переживает же вол от того, что он вол, ну вол, и слава богу». Или другая реплика: «Каждый должен гарантированно иметь тарелку вкусного питательного горохового супа, а если будет хорошо работать, вечером — женщину». Перенесите это на то, что вы слышите сейчас об отношении к труду, практически вы это и слышите.

Здесь говорилось об освещении проблемы труда в средствах массовой информации. Вы знаете, все, что я слышу в средствах массовой информации, — это рассказы про то, сколько раз инопланетяне прилетали, или что в очередной раз предсказала Ванга, или про челябинский метеорит, а если включить один канал, то вы только про это и сможете слушать. А что касается именно разговоров о проблемах труда, о трудовых конфликтах, о которых говорил Евгений Иванович, то мы почему-то не услышим слов восхищения из наших средств массовой информации, эти разговоры будут тише, спокойнее. Ведь им приходится творчески подходить к процессу вещания. Зато мы регулярно слышим о летающих тарелках и, простите, если я кого-то задену, регулярно видим священнослужителей разных конфессий. Я понимаю, что сознательно затрагиваю достаточно деликатный вопрос, но если мы проследим русскую историю, то убедимся в том, что все времена возвышения церкви, не важно, какой конфессии, — это периоды глубочайших социально-экономических кризисов. Вспомним Смутное время, или период перед крушением династии Романовых, или, к сожалению, наше время. Я не буду делать никаких выводов, вы и сами можете это сделать. И я вовсе не говорю о том, что все, как один, должны быть атеистами.

Отмечу еще один момент в связи с проблемой отношения к труду. Вопрос, по-моему, надо ставить немного по-другому. Мы с подачи Александра Сергеевича Запесоцкого

начали разговор едва ли не с воспоминаний о старой системе идеологических ценностей, но мы забываем о работах отца-основателя коммунистической идеологии — Карла Маркса. Он говорил, что у нас есть экономический базис и есть надстройка. Вообще-то социально-трудовые отношения, как ни крути, относятся к сфере надстройки, и этого никто не отменял. Но если у нас крупные проблемы именно в базисе, то для меня до сих пор большая загадка, что наши обществоведы думают по поводу того, какое общество мы строим. Нет, я не говорю про «махровый» олигархический вариант капитализма и т. д. Я говорю о другом. У нас фактически коммунистическая идеология, в переводе, так сказать, с русского на русский, — это построение царствия Божьего на земле. Труд создал из обезьяны человека, а без труда человек может превратиться обратно в обезьяну.

А какая идеология сейчас? В чем есть национальная идея? «Обогащайтесь»? Она в чистом виде не годится, уже стопроцентно. «Потребляйте»? Образец общества потребления — это Соединенные Штаты Америки, где мещанство является принципом существования государства. Я работал некоторое время в США и могу совершенно определенно сказать, что именно общество потребления, культ мещанства — это ключевой момент построения американского общества. Какое общество у нас? Что мы строим? В очередной раз обновленную православную модель Российской империи? Я не знаю, что мы строим.

И в связи с этим вопрос: «Какие при этом могут быть социально-экономические отношения?» Олигархический капитализм при сырьевом базисе экономики? Здесь нередко говорилось о среднем классе, есть ли он у нас. Средний класс всегда определяется не по имущественному уровню, не по уровню заработной платы, а по отношению к средствам производства, в классическом варианте. То есть это мелкий и средний товаропроизводитель. Но какого мелкого и среднего товаропроизводителя вы хотите получить в условиях

олигархической модели развития общества? Для него там просто физически нет места.

Послушав наш сегодняшний разговор, как ни странно, я готов задать один провокационный вопрос, который в свое время обсуждался применительно к модели социализма: «Были ли деньги при социализме?» Понятно, что в условиях фактически тотального распределения вопрос о деньгах при социализме сводился к следующему: вы получаете деньги или, грубо говоря, талоны на питание, то есть истинных денег вы не получаете. В условиях сырьевой модели экономики и, извините, в немалой степени ее виртуального характера также вопрос о социально-трудовых отношениях повисает в воздухе. Среднего класса у нас как такового нет, реально то, чем занимается значительная часть российской промышленности, называется творческим освоением средств, полученных от природной ренты. Потому что природная рента реально финансирует экономику, откуда она так вяло растекается по разным секторам экономики, и не важно, врачи это или учителя. Почему она вяло растекается, могу вам рассказать, поскольку я из профсоюза медиков.

К вопросу о процветании нашей экономики и государственной политики в области медицины. Знаете ли вы о том, что сейчас Минздравом созданы так называемые высочайше утвержденные отраслевые стандарты лечения. Завет основателя медицины Гиппократ был таков: «Лечить больного, а не болезнь». Как вы понимаете, любой стандарт лечения возможен только в одном случае — когда все пациенты одинаковые, как гвозди, и соответственно все болезни у них абсолютно идентичные. Но что есть введение отраслевых стандартов? А это отражение некоторых явлений: это косвенное признание со стороны министерства, что ваша система высшего образования, в частности медицинского, развалилась. Потому что если в большинстве уездных медвузов стоимость сдачи экзамена 500 долларов в конвертике, то вы в виде отраслевого стандарта фактически получаете государствен-

ную шпаргалку на веки вечные; что доктор, не обученный ничему, должен делать в той или иной ситуации. Кстати, это касается не только медицины.

Мария Михайловна обратила внимание на проблему уважения и почитания старшего поколения. В связи с этим пример: в одном из юридических коммерческих вузов города одна очень опытная дама-профессор, адвокат с колоссальной практикой, вела курс под названием «Основы государства и права». Кто занят в юриспруденции, тот понимает, что для юриста это базовый курс. На этом экзамене студент едва-едва отвечает на вопросы по билету. При этом маститый профессор спрашивает его: «Молодой человек, может быть, вы тройку хотите?» Он говорит: «Хочу». — «А может, четверку хотите?» — «Хочу». — «А пятерку хотите?» — «Хочу». Профессор открывает зачетку и ставит пятерку. Несмотря на уровень отношения к делу со стороны молодежи — это отдельная тема, — молодой человек все-таки спрашивает: «А зачем вы мне пятерку-то поставили? Вы же видите, что я реально даже на тройку не знаю». Это специальное обращение к молодому поколению, потому что ответ маститого профессора был очень важным в плане анализа нами проблемы трудовых отношений: «Чем больше я таких пятерок поставлю, тем дольше мои личные акции не упадут ни на один процент». Этот пример показывает, что в условиях стагнации экономики, реального сокращения числа рабочих мест у старшего поколения исчезает стимул подготовки молодых кадров, включаются механизмы самосохранения, пусть даже и губительным для общества в целом путем.

Я хочу сказать еще об одном своем занятии: я заведу кафедру фундаментальной медицины в новосозданном Дальневосточном федеральном университете во Владивостоке, открытом президентом В. В. Путиным на острове Русский. Университет вроде бы существует, но полу-виртуально, как и наша экономика, то есть в корпусах

на острове Русский еще нет ни одного студента. Я долго думал, почему на Дальнем Востоке возникла необходимость создания университета, выяснилось, потому, что там катастрофическая ситуация с кадрами, так как процветает система «500 долларов в конверте». Причина сложившейся ситуации оказалась очень проста: зарплата работников вуза безмерно низкая. И никогда нельзя верить заявлениям высоких властей: «У нас в науке на первых порах 25–40 тыс. рублей». Как бы не так — 6–8 тыс. рублей не хотите? И кто после этого в науку пойдет? Модернизировать экономику абсолютно необходимо. Но одной подготовки новых кадров мало. С этой точки зрения пример Дальнего Востока крайне показателен: ключевой оказалась проблема сохранения для возрастного преподавателя своего места, сохранения своего материального положения и социального статуса, поэтому готовить кадры не только не надо, их вредно готовить, это подготовка конкурентов для себя. Это один из вариантов отражения виртуального характера экономики: если у нас реально экономика сырьевая, и мы играем в то, что она у нас существует. При этом любое отражение этой виртуальной экономики, любая грань будет кривой. И рассчитывать на то, что какая-то из граней будет прямой и четко сфокусированной, честно говоря, не приходится.

В заключение своего, может быть, не в меру эмоционального выступления мне хотелось бы обратить внимание вот на что: когда-нибудь у нас этот сложный период закончится. Про себя могу сказать: «Жаль только — жить в эту пору прекрасную уж не придется ни мне, ни тебе». Дай Бог, чтобы наши слушатели дожили до этого времени. Поэтому сейчас, когда произошло реальное сращивание олигархии с бюрократией, о чем говорит президент, бюрократию, которая является собственником, никак не вырезать из экономики, очевидных путей не наблюдается. Должно смениться по меньшей мере несколько поколений. Что по-



служит первым сигналом, что у нас дела в экономике стали поправляться? Быть может, тот момент, когда тотально — и в средствах массовой информации, и между собой, и в человеческих отношениях — мы перестанем врать себе и говорить о том, что у нас все бурлит и процветает и мы идем к вершинам прогресса. И прекратится все плохое тогда, когда от глагола «получать» мы вернемся к глаголу «зарабатывать», а труд станет реальной ценностью.

### **Е. И. МАКАРОВ**

— Вы знаете, Александр Витальевич, я не могу не отреагировать на некоторые позиции, озвученные Вами. Прежде всего — это срок наступления того самого «светлого будущего». Один очень умный человек мне сказал: «Вот ты тут всякое разное говоришь о несправедливости и тому подобном, а я знаю, когда наступит светлое будущее». — «Интересно». — «Срок отмерен 40 лет с 1990 года». Я ему говорю: «Ну мы-то в это будущее не попадаем». Он объясняет: «А тебе-то какая разница? Мы же не закончим нашу жизнь, мы будем жить дальше через реинкарнацию и т. д. Но 40 лет, — говорит, — это срок, который проверен и отражен в мудрости предков. Ты посмотри, сколько времени Моисей водил свой народ по пустыне, для того чтобы войти на землю обетованную и превратиться в полноценных людей». Конечно, мне не хочется верить в то, что этот процесс будет такой долгий, но сроки уже определены, поэтому наши студенты как раз попадут именно туда, в «светлое будущее».

Я полагаю, что сегодня мы упустили лишь одну тему, на которую нам не хватило времени, — это тема трудовой миграции, этноконфессиональных отношений в производственных коллективах. Тема объемна. Думаю, что это основание для того, чтобы продолжить наше общение по теме «Труд в системе ценностей человека».

**Б. Г. ЮДИН**

— Спасибо. Я, как главный редактор журнала «Человек», должен сказать, что доволен прошедшей дискуссией. Конечно, многое не удалось обсудить, но я вижу, что есть интересный материал, который будет опубликован в нашем журнале. Как непосредственный участник дискуссии, я хочу отметить, что какие-то вещи для меня прояснились, например как дальше работать в этом направлении, и самое главное, что мне стало понятно, — работать надо, потому что есть очень серьезные проблемы, и практические, что естественно, и научные, которые требуют исследований. И я считаю, что эта тематика — проблемы труда, человека труда, будет занимать достойное место на страницах нашего журнала. Кстати, с понятием «человек труда» мы сегодня до конца разобраться не смогли, и слава богу, значит, нам есть еще о чем думать и чем заниматься.

И еще одно. Александр Витальевич Полевщиков меня специально спрашивал насчет того, какое общество мы строим. Я считаю, лучше не строить какое-то новое общество, а стараться по-человечески жить в том, в котором случилось родиться, пытаться сделать более пригодным для жизни. Я объясню почему. Потому что тот, кто скажет: «Давайте строить вот такое-то и растакое-то общество», в лучшем случае будет весьма недалеким человеком, а скорее всего просто обманщиком, который заведет нас совсем не туда, куда обещает. Ведь все мы знаем, куда ведет дорога, вымощенная благими намерениями.

Научное издание  
**ТРУД В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА**  
Круглый стол  
14 марта 2013 г.

Ответственный редактор *И. В. Петрова*  
Редактор *Я. Ф. Афанасьева*  
Дизайнер *А. М. Бриль*  
Технический редактор *А. Ю. Ванеева*  
Корректор *Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 23.05.13  
Формат 60×90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Гарнитура SchoolBookC  
Усл. печ. л. 3,5. Тираж 300 экз. Заказ № 78

Санкт-Петербургский  
Гуманитарный университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

ISBN 978-5-7621-0743-3



---

ДИСКУССИОННЫЙ

**КЛУБ**

УНИВЕРСИТЕТА

---

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов публикует материалы дискуссий по наиболее актуальным проблемам культуры, образования, социально-политической жизни России. В дискуссиях участвуют ведущие философы, культурологи, социологи, представители точных наук, деятели искусства, политики.

Данная форма научной полемики продолжает и развивает на новом историческом этапе традицию российской интеллигенции — обсуждать актуальные проблемы бытия с максимальной остротой и нравственной открытостью.

**В этой серии изданы книги:**

**1. ДВЕ СТОЛИЦЫ — ДВА ТИПА ДУХОВНОСТИ**

Материалы дискуссии по проблеме духовного самоопределения России в XXI веке (2001).

**2. ВЕЧЕРА С ПЕТРОМ ВЕЛИКИМ:  
НРАВСТВЕННЫЕ УРОКИ ИСТОРИИ**

Материалы читательской конференции, посвященной новому роману Д. Гранина «Вечера с Петром Великим» (2001).

**3. СПОР ОБ ИСТОРИЧЕСКОЙ ХРОНОЛОГИИ:  
ПУБЛИЧНЫЙ НАУЧНЫЙ ДИСПУТ**

Материалы дискуссии о так называемой новой хронологии Древней Руси академика Российской академии наук А. Фоменко с ведущими профессиональными историками (2001).

**4. ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ  
НОВОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ**

Материалы круглого стола, состоявшегося под эгидой Северо-Западного отделения Российской академии образования 7 октября 2002 года в конференц-зале Гранд-отеля «Европа» в Санкт-Петербурге (2002).

**5. ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ  
НОВОГО ТИПА КУЛЬТУРЫ**

Материалы круглого стола, состоявшегося под эгидой Северо-Западного отделения Российской академии образования 24 января 2003 года в зале «Европа» Гранд-отеля «Европа» в Санкт-Петербурге и 17 февраля 2003 года в СПбГУП (2003).

**6. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ В ДИАЛОГЕ ЦИВИЛИЗАЦИЙ  
И КУЛЬТУР ВОСТОКА И ЗАПАДА**

Материалы круглого стола, состоявшегося 15 сентября 2003 года в СПбГУП (2004).

**7. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРАНСФОРМАЦИИ  
СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ**

Материалы секции V Международной Кондратьевской конференции «Закономерности и перспективы трансформации общества», состоявшейся 19–22 октября 2004 года в СПбГУП (2005).

**8. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.  
БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ**

Материалы круглых столов, состоявшихся в 2004 году в СПбГУП (2005).

**9. ВОКРУГ «МАСТЕРА И МАРГАРИТЫ»**

Материалы встречи с творческим коллективом телесериала «Мастер и Маргарита», состоявшейся 30 января 2006 года в СПбГУП (2006).

**10. Запесоцкий А. С., Марков А. П.**

**СТАНОВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ**

Статья ректора Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, доктора культурологических наук, профессора, академика Российской академии образования, заслуженного деятеля науки РФ А. С. Запесоцкого и профессора кафедры рекламы и связей с общественностью СПбГУП, доктора педагогических наук, доктора культурологии, заслуженного деятеля науки РФ А. П. Маркова (2007).

**11. МОСКВА–ПЕТЕРБУРГ: ЛИКИ КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ.  
ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРОЛОГИИ**

Материалы круглого стола, состоявшегося 2 марта 2007 года в СПбГУП (2007).

**12. ДЕНЬ ФИЛОСОФИИ В УНИВЕРСИТЕТЕ (2007).**

Материалы круглого стола по книге выдающегося философа А. А. Зиновьева «Фактор понимания». В дискуссии участвовали видные российские ученые — А. А. Гусейнов, А. Ф. Замалеев, А. С. Запесоцкий, В. А. Лекторский, К. С. Пигров, а также супруга философа О. М. Зиновьева.

**13. Запесоцкий А. С. АНАТОЛИЙ СОБЧАК: МИССИЯ ИСЧЕРПАНА (2007).**

**14. ЧЕЛОВЕЧЕСТВО ИДЕТ ПО ПУТИ ГУМАНИЗАЦИИ**

Читательская конференция по произведениям российских писателей З. Прилепина и Г. Садулаева, 23 ноября 2007 г. (2008).

**15. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Круглый стол, 2 ноября 2007 г. (2008). Участники — видные российские ученые А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, В. Ж. Келле, К. С. Пигров, главный редактор журнала «Человек» Б. Г. Юдин.

**16. ДЕНЬ МОЛОДОГО ИЗБИРАТЕЛЯ. 11 февраля 2008 г.**

Встреча с председателем Центральной избирательной комиссии Российской Федерации В. Е. Чуровым и вице-губернатором Санкт-Петербурга — руководителем Администрации губернатора Санкт-Петербурга В. Н. Лобко.

**17. Башилашвили О. В. ТЕАТР И ВРЕМЯ**

Встреча актера Большого драматического театра им. Г. А. Товстоногова, народного артиста СССР Олега Башилашвили с коллективом Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов (2008).

**18. КУЛЬТУРОЛОГИЯ КАК НАУКА: ЗА И ПРОТИВ**

Круглый стол, Москва, 13 февраля 2008 г. (2009). Участники — видные отечественные ученые А. А. Гусейнов, А. Л. Доброхотов, А. С. Запесоцкий, В. М. Межуев, В. А. Подорога, В. С. Степин.

**19. РАЦИОНАЛЬНОСТЬ И ЦЕННОСТНО-ДУХОВНЫЕ НАЧАЛА  
В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ**

Круглый стол, 19 ноября 2008 г. (2009). Участники — известные отечественные ученые А. С. Запесоцкий, О. Е. Лебедев, С. С. Неретина, В. В. Селиванов.

**20. СОВЕСТЬ: БЕСПОЛЕЗНОЕ СВОЙСТВО ДУШИ?**

Круглый стол по проблемам нравственности и духовности, 30–31 января 2009 г. (2009). Участники — Д. А. Гранин, А. А. Гусейнов, А. С. Запесоцкий, С. П. Капица, В. К. Мамонтов, Г. М. Резник.

**21. РОССИЙСКИЕ СМИ И ИНТЕРЕСЫ ОБЩЕСТВА**

Круглый стол, 18 марта 2009 г. (2009). Участники — ведущие ученые, деятели культуры: О. Т. Богомолов, Д. А. Гранин, К. Н. Брутенц, А. С. Запесоцкий, Л. М. Мосолова и др.

**22. УЧЕНЫЙ И ВЛАСТЬ**

Круглый стол, организованный СПбГУП совместно с редакцией журнала «Человек», 12 ноября 2009 г. (2010). Участники — известные российские ученые, специалисты в области философии и истории науки, культурологи: А. С. Запесоцкий, М. А. Мануильский, А. П. Марков, М. Ю. Сорокина, Б. Г. Юдин и др.

**23. КУДА ИДЕТ РОССИЙСКАЯ КУЛЬТУРА?**

Круглый стол, 27–28 июня 2009 г. (2010). Участники — известные отечественные ученые и общественные деятели: Г. А. Гаджиев, А. С. Запесоцкий, А. Б. Куделин, В. Л. Макаров, М. Б. Пиотровский, Г. М. Резник, В. С. Степин, Т. С. Юрева.

**24. КАКОЙ ТИП КУЛЬТУРЫ СКЛАДЫВАЕТСЯ  
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ?**

Круглый стол, 12 марта 2010 г. (2010). Участники — известные московские и петербургские ученые, философы, историки, искусствоведы, ведущие культурологи страны: А. С. Запесоцкий, О. А. Жукова, С. Н. Иконникова, А. П. Марков, К. С. Пигров, Н. А. Хренов и другие, главный редактор журнала «Вопросы культурологии» А. В. Агошков.

**25. БЫТИЕ И СОЗНАНИЕ: О РОЛИ ДУХОВНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО ФАКТОРОВ В ЖИЗНИ РОССИИ**

Круглый стол, 3–4 ноября 2009 г. (2010). Участники — известные российские ученые и общественные деятели: писатель Д. А. Гранин; академики О. Т. Богомолов, А. А. Гусейнов, А. С. Запесоцкий; режиссер А. С. Кончаловский; профессора В. В. Васильев и К. С. Пигров.

**26. КУЛЬТУРОЛОГИЯ КАК ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ЗАГАДКА**

Круглый стол, 14 марта 2008 г. (2010). Участники — известные культурологи, специалисты в области философии и социологии России и Санкт-Петербурга: А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, А. П. Марков, Л. М. Мосолова, В. В. Селиванов, А. И. Шендрик и другие, главный редактор журнала «Вопросы культурологии» А. В. Агошков.

**27. СМИ КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Научный доклад А. С. Запесоцкого и материалы дискуссий (2010).

**28. КОНФЛИКТОЛОГИЯ. ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Круглый стол, 27 сентября 2010 г. (2010). Участники — известные российские политики, общественные деятели, ученые, руководители профсоюзных организаций: А. К. Исаев, К. Н. Новикова, М. В. Тарасенко, С. Г. Некрасов, В. Г. Дербин, А. С. Запесоцкий и др.

**29. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ И ПРИЗВАНИЕ УЧЕНОГО**

Круглый стол, 11 ноября 2010 г. (2011). Участники — известные философы и культурологи Санкт-Петербурга, Москвы и других городов России: Н. В. Голик, А. С. Запесоцкий, С. Н. Иконникова, М. С. Киселева, М. А. Мануильский, А. П. Марков, Б. Д. Парыгин, К. С. Пигров, А. В. Рубцов, Б. Г. Юдин и др.

**30. ТВОРЧЕСКОЕ НАСЛЕДИЕ М. С. КАГАНА: ТРАДИЦИИ И ТРАНСФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРЕ**

Круглый стол, 18 мая 2010 г. (2011). Участники — философы и культурологи Санкт-Петербурга, Москвы и других городов России: О. Н. Астафьева, Н. В. Голик, А. В. Денисов, А. С. Запесоцкий, Л. М. Мосолова и др.

**31. СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: РЕСУРСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ИЛИ ОБЪЕКТЫ МАНИПУЛЯЦИИ?**

Круглый стол, 10 марта 2011 г. Участники — социологи, философы, культурологи, филологи: академик А. С. Запесоцкий, профессора Г. М. Бирженюк, М. Н. Ким, Е. Е. Корнилова, Г. А. Праздников, Н. И. Фатиев, Ю. М. Шор, Б. Г. Юдин и др.

**32. СОВРЕМЕННАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ:  
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО,  
ОРГАНИЗАЦИОННОГО И ПРИКЛАДНОГО РАЗВИТИЯ  
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Круглый стол, 21 апреля 2011 г. Участники — известные специалисты в области конфликтологии, ученые, руководители исследовательских центров, заведующие кафедрами высших учебных заведений.

**33. НЕРЕАЛИЗОВАННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОДЕРНИЗАЦИИ**

Материалы исследований, осуществленных коллективом отечественных ученых в рамках проекта целевого конкурса 2011 года «Социально-гуманитарный потенциал модернизации России» (№ 11-32-03001а) Российского гуманитарного научного фонда (руководитель проекта — академик РАН Н. Я. Петраков). Авторы — академик РАН О. Т. Богомолов, академик РАО А. С. Запесоцкий, заместитель директора Института экономики РАН С. П. Глинкина, доктор исторических наук К. Н. Брутенц, доктор юридических наук, генерал-майор В. С. Овчинский, доктор экономических наук И. В. Соболева.

**34. ВСТРЕЧА С ДАНИИЛОМ ГРАНИНЫМ**

Читательская конференция в СПбГУП. В издании опубликованы материалы встречи известного российского писателя Д. А. Гранина со студентами, профессорами, преподавателями Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, прошедшей 6 декабря 2011 года.

**35. ЧЕЛОВЕК В ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ СЕТЯХ**

Круглый стол, 26 января 2012 г. Участники — известные философы и культурологи Санкт-Петербурга и Москвы: члены-корреспонденты Российской академии наук А. С. Запесоцкий, Б. Г. Юдин; профессора И. Ю. Алексеева, А. С. Дриккер, Л. В. Куликов, А. П. Марков, Г. А. Праздников, О. О. Савельева, Ю. М. Шор и др.