

УГРОЗА КАК РАЗНОВИДНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ*

Изучение угроз как разновидности социально-трудовых отношений позволило расширить представление о субъектах и объектах угроз, механизме их конструирования, а также создать теоретическое поле для рассмотрения угрозы как особого типа социально-трудовых отношений, при котором один из субъектов испытывает давление со стороны другого, осуществляемое им в целях реализации своих интересов. Угрозой в социально-трудовых отношениях предложено рассматривать отношение, в основе которого лежит противоречие интересов субъекта и объекта угрозы. Результатом ее реализации является ущемление интересов одного из субъектов социально-трудовых отношений, и как, следствие, вред (ущерб), наносимый объекту угрозы.

Ключевые слова: угроза, форма угрозы, объект угрозы, субъект угрозы, социально-трудовые отношения, работник, работодатель, вред, ущерб.

N. V. Kuznetsova

THREAT AS A TYPE OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Study of threats as a type of social and labor relations allowed to broaden the idea of the subjects and objects of threats, mechanism of their construction, and also allowed to create a theoretical field for the consideration of the threat as a special type of social and labor relations, wherein one of the subjects is under the pressure from the other in order to implement the interests of the last one. We suggest to consider the threat to the social and labor relations as a ratio, which is based on the contradiction of interests between subject and object of the threat. The result of its implementation is the infringement of the interests of one of the social and labor relations subject, and as a consequence, harm (damage) caused to the threat object.

Keywords: threat, threat form the object of threat, the subject of the threat of social and labor relations, employee, employer, injury, damage.

Угроза представляет собой сложное и противоречивое явление, оказывающее многообразное (как правило, негативное) влияние на состояние социально-трудовых отношений. Например, угроза увольнением оказывает отрицательное влияние на социально-психологический климат в коллективе, приводит к снижению работоспособности, производительности труда, росту оппортунистического

* Статья подготовлена при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения НИР «Активизация ресурсного потенциала Прибайкальского региона как фактора его устойчивого социально-экономического развития» по государственному заданию № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841.

поведения, ухудшению физического и психоэмоционального состояния персонала [3, с. 4].

Изучение природы угроз, форм их проявления позволяет заключить, что понятие «угроза» имеет множество смысловых характеристик. Широкое распространение в научной литературе, средствах массовой информации, обыденном представлении людей получили два подхода к определению этого понятия:

1. Угрозой являются факторы (события, явления), оказывающие потенциально негативное влияние на состояние какого-либо объекта. В качестве угроз в этом случае могут рассматриваться как сами явления (например, коррупция, терроризм), так и их динамика: положительная для социально-негативного явления и наоборот (например, снижение качества образования, ухудшение здоровья населения и т. д.). Объектом угрозы при этом выступают базовые ценности общества, те характеристики, которые обеспечивают ему целостность и определяют направленность его развития (благополучие, стабильность, безопасность и т. д.). Поскольку в представлении людей угроза воспринимается как некая проблема, с которой сталкивается индивид (общество), она является предметом широкого изучения общественного мнения.

2. Угроза рассматривается как опасность на стадии перехода из возможности в действительность. В таком понимании угрозы прослеживается логическая связь между нею как потенциальным действием, направленным на причинение вреда, и последствиями ее реализации.

Активный исследовательский интерес к определению понятия «угроза» предопределил многообразие сложившихся подходов и в различных науках. Так, в психологии угроза определяется как совокупность когнитивных, аффективных и поведенческих реакций субъекта, возникающих в ответ на восприятие причинения вреда. В политологии она рассматривается сквозь призму намерений и возможностей ее субъекта причинить вред. В теории безопасности – как действие, которое может потенциально привести к нарушению безопасности какого-либо объекта или системы.

Приведенные определения позволяют выявить общие черты, характерные для угрозы. Во-первых, она имеет четко выраженный субъектный характер, т.е. предполагает наличие субъекта, реализующего угрозу, а также объекта, на который она направлена. Во-вторых, сама природа угрозы предполагает, что в случае ее реализации состояние объекта может ухудшиться. Как явления объективной действительности, действия, лежащие в основе угрозы, создают непосредственную опасность, связаны с негативными последствиями развития событий или процессов для объекта. То есть помимо присущей угрозе адресности, ей свойственна нацеленность на нанесение вреда, что свидетельствует о ее социальной вредности. При этом негативные воздействия в зависимости от характера наносимого вреда могут касаться как изменения свойств объекта, так и необходимости ликвидации последствий проявления угрозы. В-третьих, она носит социальный характер, поскольку зарождается как отношение, опосредованное деятельностью людей и социальных групп.

Другие характеристики, присущие угрозе, позволяющие выделить ее разновидности и раскрывающие особенности ее проявления, приведены в табл. 1.

Параметры варьирования ситуации угрозы

Параметры	Разновидности угроз
Стимул, лежащий в основе угрозы	– угроза-наказание; – угроза-предупреждение; – угроза-побуждение
Характер угрозы	– явная; – скрытая
Определенность угрозы	– с ясным пропозициональным содержанием; – с неопределенным пропозициональным содержанием
Дискурсивное продолжение ситуации угрозы	– угроза-наказание — конфликт; – угроза-предупреждение — урегулирование конфликта; – или его усугубление; – угроза-побуждение — урегулирование конфликта или его усугубление

Как вид действия, в основе которого лежит сознательная и активная деятельность субъекта, направленная на причинение вреда (ущерба) другому субъекту, угроза обладает всеми свойствами отношения. К числу таковых можно отнести следующие:

- это отношение опосредовано социальными условиями, в которых функционируют субъект и объект угрозы, и их индивидуальными характеристиками;
- как отношению, угрозе свойственно наличие не только прямых, но и обратных связей между субъектами, когда один и тот же элемент выступает одновременно и в качестве объекта, и в качестве субъекта угрозы. В основе этого отношения лежит деятельность субъекта, направленная на причинение вреда объекту;
- результатом угрозы является ухудшение состояния объекта угрозы, т. е. это отношение предполагает изменение характеристик сторон, участвующих во взаимодействии [5, с. 10];
- угрозы являются следствием конфликта интересов. Как отмечает А. Г. Смирнова, важным в понимании механизма конструирования угрозы является то, что восприятие отношений как содержащих угрозу связано с выявлением различий в сферах, значимых для субъекта. Если в основе деятельности субъектов лежат разные интересы, исключающие возможность сотрудничества и конкуренции, то вряд ли могут возникнуть отношения угрозы [4, с. 117]. Таким образом, этому отношению присуща потенциальная противоречивость.

Можно заключить, что элементами этого отношения являются субъект, объект, предмет отношений, а также угрожающее действие (сама форма реализации угрозы) (рис.).



Угроза как разновидность отношений

Рассмотрим признаки, которые специфицируют отношения угрозы как особую разновидность социально-трудовых отношений и позволяют отличить их от других.

Объект и субъект угроз в социально-трудовых отношениях. В качестве важнейших элементов угрозы выступают субъект угрозы и ее объект. Логично предположить, что поскольку субъектами социально-трудовых отношений являются работники, работодатели и государство, то отношения угрозы свойственны всем разновидностям их взаимодействия в разрезе уровней «работник — работодатель»; «работник — государство»; «работодатель — государство». Кроме того, как уже было отмечено, поскольку угрозе свойственно наличие как прямых, так и обратных связей между субъектом и объектом, то каждый из субъектов социально-трудовых отношений может выступать и в качестве объекта, и в качестве субъекта угрозы. Вместе с тем было бы ошибочно рассматривать государство как субъекта социально-трудовых отношений, который имеет намерение

причинить вред другим субъектам, поскольку это противоречит его функциям и его роли как регулятора социально-трудовых отношений. Поэтому в качестве субъектов угроз правомерно рассматривать только работника и работодателя.

Предмет угрозы. Основой формирования угрозы являются противоречия в интересах объекта и субъекта угрозы. На наличие противоречий в интересах субъектов социально-трудовых отношений, на существование их различных форм указывают многие авторы. Среди приоритетного интереса работодателя называют стремление снизить издержки на персонал. Естественный же экономический интерес наемных работников — в получении возможно большей массы вновь созданной стоимости в качестве заработной платы [2, с. 153]. Несовпадение интересов не просто снижает эффективность взаимодействия субъектов, но и формирует ситуацию конфликта интересов, и, как следствие, приводит к развитию ситуации угрозы.

Как отношения исходно неравных экономических субъектов, отношения работника и работодателя обладают большим потенциалом формирования угроз, а также особенностей реагирования на опасную ситуацию.

Виды межсубъектных взаимодействий в ситуации угрозы. Виды и способы взаимодействия работника и работодателя в ситуации угрозы во многом предопределены возможной реакцией на нее. Рассмотрим их более подробно.

Подчинение угрозе означает готовность объекта угрозы изменить свое поведение в соответствии с требованиями, диктуемыми субъектом угроз. В основе подчинения угрозе лежат, как правило, силовые способы взаимодействия субъекта и объекта угрозы, основанные на праве сильного. Как элемент властного отношения, подчинение возникает тогда, когда есть конфликт интересов субъекта и объекта угрозы, и субъект действует против интересов объекта. При этом объект (его интересы, положение и т. д.) подвергается негативному воздействию.

Особенностью такого способа взаимодействия в ситуации угрозы является то, что работник / работодатель подчиняется воле более сильного даже в ситуации ущемления своих интересов. Как пример, такая реакция на угрозу может быть продиктована наличием у объекта угрозы страха, неуверенностью в своих силах. Как следствие, реакция на угрозу в форме подчинения основана на реализации работником / работодателем стратегии избегающего поведения в случае ущемления интересов.

Стоит отметить, что подчинение как ответная реакция на угрозу может быть и своеобразной формой проявления интересов, присущих субъектам социально-трудовых отношений. Так, если работник будет добросовестно подчиняться правилам и нормам поведения, установленным у работодателя, то он может рассчитывать на поощрение (выплату в полном объеме заработной платы, премии, продвижение по карьерной лестнице и т. д.). Прагматизм, исходящий из потребности минимизации ущерба, наносимого ответными действиями персонала, характерен и для работодателя, выбирающего такую форму реакции на угрозу. Например, феномен социальной ответственности возникает из отношений с наемным работником: ущерб, наносимый протестными действиями, принуждает работодателя к проявлению ответственного поведения в отношении своего персонала.

Сопроотивление угрозе — в такой ситуации объект угрозы осознает наличие намерения и (или) возможности у субъекта причинить ему вред и поэтому

вынужден прилагать усилия, чтобы обеспечить защиту от угроз, оказать сопротивление внешней среде. Для работодателя ориентация на стратегию сопротивления угрозам со стороны персонала предполагает необходимость использования всего комплекса методов профилактики и отражения угроз (например, реализуя программы повышения лояльности, работодатели пытаются противостоять формированию намерения у работников причинить вред, используя различные механизмы контроля, в т. ч. проверку благонадежности персонала при приеме на работу, контроль в процессе трудовой деятельности и при увольнении, — исключить возможность причинения вреда).

Стремясь защититься, работники, в свою очередь, могут как сопротивляться действиям работодателя, так и выдвигать встречные угрозы. В этом смысле поведение работников на основе угроз может быть своеобразной стратегией защиты своих прав и интересов. Например, для защиты своих прав они могут обратиться в контрольно-надзорные органы, которые, выявив нарушения, создающие реальную угрозу интересам наемного персонала, смогут применять широкий спектр предупредительных мер, вплоть до дисквалификации работодателя.

Выдвижение встречных угроз — такая реакция на угрозу предполагает, что угрожающие действия со стороны субъекта угроз выступают как ответная реакция на намерение причинить вред или причинение вреда.

Обычно такая реакция свойственна тем субъектам социально-трудовых отношений, которые обладают ресурсами и возможностью для причинения вреда в качестве ответа на угрозу. Так, исследования показывают, что высокоресурсные работники могут противостоять ущемлению своих интересов, выдвигать встречные угрозы (например, выходить из взаимодействия), тогда как низкоресурсные работники вынуждены подчиниться этой угрозе [1, с. 59]. Реализация актов мести со стороны обиженных работников возможна лишь в случае наличия уязвимостей у работодателя, что предопределяет саму возможность нанесения вреда (ущерба).

Последствия реализации угроз. В результате реализации угрозы ее объекту (его состоянию) может быть причинен вред.

С помощью понятия «вред» в литературе обозначаются любые неблагоприятные последствия, которые возникли в результате реализации угрозы. Он может быть имущественным, тогда правомерно говорить об убытках (материальном ущербе), и неимущественным (моральным). Применительно к отношениям работника и работодателя через понятие «ущерб» обозначаются неблагоприятные последствия имущественного характера, которые возникают в результате недобросовестного и ненадлежащего исполнения, либо неисполнения своих обязательств (обязанностей).

Стоит отметить, что угроза является разновидностью как трудовых, так и социально-трудовых отношений. Изучение угроз, возникающих в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях, дает ценную информацию об условиях, формах проявления, особенностях формирования угроз, исходящих от субъектов в отношениях, предшествующих трудовым (трудоустройство, профессиональная подготовка и др.), сопутствующих им, а также следующих за ними (высвобождение, рассмотрение индивидуальных трудовых споров и т. д.), позволяет сформировать политику адекватного ответа на возникающие угрозы. Так,

оценка потенциала угроз, которые могут исходить от работника, на этапе «входа» его в организацию позволит минимизировать риски их проявления на всех этапах его жизненного цикла в организации, позволит отсеять тех, кто имеет возможность (намерение) причинить вред организации еще до приема на работу. Использование технологий безопасного увольнения, основанных на учете норм трудового законодательства и психологических особенностей личности каждого работника, позволит организации снизить риск трудовых споров и вызванных ими материальных и репутационных потерь, а также избежать реализации актов мести со стороны обиженных работников (публикации или распространения негативной информации о деятельности компании, физической расправы над виновными в увольнении, уничтожения документов, необходимых для компании, передачи информации конкурентам и т. п.).

Таким образом, угроза — социальный феномен, возникающий в социально-трудовых отношениях как результат взаимодействия работника и работодателя, в основе которого лежит антиципация их возможных реакций на действия друг друга, направленные на причинение вреда (ущерба).

Список использованной литературы

1. Балабанова Е. С. Экономические основания социальной власти: теоретическая модель социально-экономической зависимости / Е. С. Балабанова // Социологические исследования. — 2006. — № 1. — С. 54–64.
2. Брижак О. В. Интересы субъектов внутрикорпоративных отношений: проблема распределения доходов в российских условиях / О. В. Брижак // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3, Экономика. Экология. — 2012. — № 2(21). — С. 152–157.
3. Орлова А. Н. Угроза увольнения как феномен социально-трудовых отношений : дис. ... канд. экон. Наук / А. Н. Орлова. — М., 2015. — 177 с.
4. Смирнова А. Г. Механизмы межличностного и межгруппового восприятия угрозы в международных отношениях / А. Г. Смирнова // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2010. — Т. XIII, № 1(50). — С. 111–126.
5. Стукен Т. Ю. Трудовые отношения в России: состояние и динамика неравенства / Т. Ю. Стукен ; под науч. ред. В. С. Половинко. — Омск : Изд-во Омского гос. ун-та, 2008. — 224 с.

УДК 330.59(571.53)

А. А. Марасанова

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье представлены результаты анализа уровня жизни населения Иркутской области. Данные иллюстрируют динамику показателей доходов и расходов населения региона, а также отдельных показателей жилищных условий за период