

## СОЛІДАРИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

**Лобанова Алла Степановна** – доктор соціологічних наук, професор, завідувача кафедрою соціології та економіки Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»

**Коломоєць Таміла Григорівна** – кандидат соціологічних наук, старший викладач кафедри дошкільної освіти Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»

У статті представлено авторське уявлення про особливості солідаризації у професійних відносинах в умовах сучасних суспільних викликів: реформ, економічних криз, політичних протиріч, військових конфліктів тощо. Уточнено розуміння змісту процесу солідаризації, представлено чинники, що впливають на його перебіг, з'ясовано діалектику формування солідарних відносин у професійній сфері, сформовано мотиви солідаризації трудових колективів.

*Ключові слова:* суспільні виклики, солідарність, солідаризація, професійні відносини, чинники солідаризації, мотиви солідаризації.

### **Solidarity of professional relations is in the conditions of public challenges**

The article is deal with an authorial idea about the features of the solidarity in professional relations in the conditions of modern public challenges: reforms, economic crises, political contradictions, military conflicts and others. The author clarifies understanding of the content of process of solidarity. Besides, factors that influence its motion are presented, solidary relations' dialectics is found out in the professional scope, the reasons of the solidarity's condition of labour collectives are formed.

**Keywords:** public challenges, solidarity, professional relations, solidarity's factors, reasons of the solidarity.

*Актуальність проблеми.* Суспільні виклики, як-то: економічні кризи, соціальні трансформації, політичні протиріччя, військові конфлікти, рецесійні економічні процеси та ін., які у сучасних умовах набувають

широкого розповсюдження, не тільки суттєво порушують «життєву тканину», а нерідко руйнують усталений спосіб життя більшості людей. У таких умовах люди намагаються відновлювати відомі або відшукувати нові способи самозбереження і реадаптації в соціумі. Оскільки український соціум упродовж 2013-2015 рр. знаходиться у стані постійної політичної та соціально-психологічної напруженості, пов'язаної з подіями на Євромайдані (листопад 2013 - лютий 2014 рр.), анексією Криму Російською Федерацією (березень 2014), військовим конфліктом на південному сході країни (Луганська і Донецька області), остільки *гостро актуальним* є питання пошуку адекватних шляхів і способів зниження напруженості та виживання в складних умовах суспільної невизначеності. Одним з таких шляхів, вважаємо, є *солідаризація професійних відносин* у різних сферах трудової діяльності.

Проблема солідаризації у трудовій діяльності тісно пов'язана насамперед з станом суспільних відносин, рівнем їх довірчості, оскільки соціальна солідарність, як відомо, вважається невід'ємною властивістю суспільства і є однією з головних умов існування соціального порядку. Саме вона обумовлює позитивні трансформації в окремих суспільних формаціях та угрупованнях, зокрема в професійних групах, на що свого часу звертав увагу Е. Дюркгейм.

Невипадково дослідження процесу солідаризації у професійній сфері, зокрема виявлення його особливостей в українському трудовому просторі, який знаходиться під впливом різноманітних суспільних викликів та обґрунтування напрямків його активізації сприятиме підвищенню ефективності праці робітників, їх згуртованості навколо базових цілей трудового колективу, посилить соціальну стабільність в суспільстві.

*Стан розробленості проблеми.* Соціальна солідарність є однією з найбільш затребуваних тем багатьма соціологами, починаючи з класичного періоду розвитку соціологічної науки. Наукові явлення та спроби обґрунтування змісту соціальної солідарності та її значення для цілісності

розвитку суспільства наявні у працях О. Конта, Е. Дюркгейма, Г. Спенсера, П. Сорокіна, Т. Парсонса, Ф. Тьоніса, С. Бугле, Дж. Ч. Александера, Л. Козера, Ю. Хабермаса, С. А. Подолинського, а також сучасних російських: М. Н. Великої, О. Б. Гофмана, Б. В. Заліванського, М. К. Зверєва, Д. В. Єфременко, С. О. Левицького, А. М. Окари, Т. В. Попкової, В. О. Ядова, О. Н. Яніцького, та українських учених: В. В. Кирилюка, М. І. Клименка, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, С. О. Макеєва, О. Ю. Оржеля та ін.

У соціологічній науці явище соціальної солідарності тісно пов'язується з такими процесами, як соціальна інтегрованість, соціальна згуртованість, соціальний консенсус, оскільки вони за своїм змістовно подібні і взаємообумовлені. Однак у одній з перших концепцій соціальної солідарності, яку запропонував Е. Дюркгейм, її детермінація обумовлюється і розподілом праці, і правом. Тому, вважаємо за доцільне розглянути роль соціальної солідарності в сфері трудових відносин у сучасному суспільстві. А відтак *метою роботи* є формування наукових уявлень про зміст, характер, чинники і умови солідаризації (процесу формування соціальної солідарності) професійних відносин в умовах суспільних викликів.

*Результати дослідження.* Хоча соціологічна інтерпретація соціальної солідарності починається від О. Конта, який вважав *солідарним* цілісне суспільство, в якому існує певна спонтанна гармонія, а найвищим ступенем розвитку соціальної солідарності, досягнутого на рівні соціуму, є консенсус [цит по: 1, с.139], все ж таки природу соціальної солідарності першим розкрив Е. Дюркгейм. У своїй широко відомій праці «Про поділ суспільної праці» він довів, що соціальна солідарність може виникати як на основі права, так і на основі суспільного поділу праці, разом з тим зауважив, що «сукупність відносин, підпорядкованих кримінально-правовій регламентації, являє собою тільки незначну частину загальної життєдіяльності, а відтак узи, які пов'язують нас із суспільством і витікають із спільності вірувань і почуттів, значно менш багаточисельні, ніж узи, що породжені поділом праці» [2, с.142]. Тобто саме поділ праці, на думку ученого, зумовлює таку собі

всебічну і всепоглинаючу залежність людей одне від одного, завдяки обміну результатами (продуктами) своєї трудової (професійної) діяльності. А відтак формується природна єдність індивідів, яка виявляється у їх інтегрованості і солідаризації у суспільстві. Характер соціальної солідарності за Дюркгеймом залежить від видів домінуючого (репресивного або реститутивного) права. Репресивне (карне) право породжує механічну солідарність, тобто таке штучно об'єднане колективне життя індивідів, яке здійснюється завдяки примусу або тиску загальноприйнятих вірувань і звичаїв, у результаті чого формується недиференційоване (це, як правило, традиційне) суспільство. Реститутивне (поновлювальне) право сприяє формуванню органічної солідарності, яка характеризується тісним соціальним зв'язком індивідів, завдяки їх ініціативній єдності у сфері праці, де кожен з них виконує свої функції на основі поділу праці. І основним об'єднуючим стрижнем їх солідарності виступають моральні правила і норми, які «стають головною цементуючою силою промислового суспільства, яка здатна забезпечити високий ступінь інтеграції різноманітних соціальних структур – сім'ї, церкви, політичних партій, держави та ін.» [2, с.76].

Власне дюркгеймівська наукова спадщина стала тим вихідним джерелом, з якого його послідовники і сучасні соціологи черпали і досі черпають свої наукові ідеї для наповнення наукового дискурсу щодо соціальної солідарності, солідаризму, солідаризації новим змістом в умовах суспільних викликів. У сучасній соціологічній науці пропонується чимало різних тлумачень цих споріднених дефініцій.

Солідарність трактується філософами як «один із принципів соціальної етики, який полягає у переконанні, що між людьми не існує непримиренно протилежних інтересів»..., а її природна основа й онтологічна передумова полягає у «соціабельності – глибинно притаманній властивості взаємодопомоги і кооперації, яка характеризує переважну більшість соціальних організмів» [3, с.593]. А соціальну солідарність соціологи пояснюють, по-перше, як «єдність переконань і дій, взаємодопомогу і

підтримку членів соціальної групи, що засновуються на спільності інтересів і необхідності досягнення групових цілей; як спільну відповідальність», і, по-друге, як «активне співчуття і підтримку чийхось дій або поглядів» [4, с.684]. Тобто, соціальна солідарність одночасно виявляється і у поглядах, інтересах і у конкретних діях соціальних суб'єктів (індивідів чи соціальних груп, спільнот тощо. Невипадково, наприклад, О. Б. Гофман вважає, що, вона є поняттям, яке використовується як для позначення соціальної згуртованості, так і є важливим елементом соціальної інтеграції, хоча не є їй тотожною, оскільки «існують альтернативні інтеграційні елементи (економічний примус, політичний тиск і т.д.) [5, с.314].

Для дослідження предмета даної праці, з'ясуємо, як пов'язується поняття «соціальна солідарність» з поняттями «солідаризм» і «солідаризація». Вочевидь, вони є спорідненими, разом з тим не тотожними. Т. В. Попкова у своїй статті «Солідарність і солідаризм як соціальна і наукова проблема» прагне не тільки з'ясувати основні трактовки цих понять на різних історичних етапах розвитку наукової думки, але і виявити між ними змістовну схожість і різницю [див.: 7]. Узагальнюючи різні підходи, вона зокрема зупиняється на розумінні *солідарності* як «реального стану суспільства, характері соціальних відносин між взаємопов'язаними і взаємозалежними соціальними суб'єктами», а солідаризм пропонує тлумачити більш широко: і як «політичну ідеологію, і як філософське вчення, і як соціальну технологію і відповідну управлінську практику, що засновується на ідеї вищого блага, солідарності і узгодженості інтересів і цінностей [див.: 7]. У своїй праці Т. В. Попкова послуговувалася ідеями правознавця А. М. Окари, який вважає, що в жодному випадку не можна ототожнювати *солідарність і солідаризм*, оскільки перша є «механізмом соціальної саморегуляції, самозбереження і саморозвитку колективного організму, який дозволяє максимально використовувати можливості усіх членів суспільства для індивідуального і всезагального блага», а другий - принципом побудови соціальної системи, в якій її члени (громадяни, сім'ї,

етноси, релігійні конфесії, соціальні групи, політичні партії, бізнес-корпорації та ін.) володіють реальною правовою і соціально-політичною суб'єктністю, на основі якої їх права, можливості та інтереси можуть бути консолідовані і солідаризуватися заради досягнення консенсусних цілей (загального блага) в соціальних рамках різного масштабу (локального, загальнонаціонального, глобального)» [див.: 8].

Більш того А. М. Окара визначає і поняття «*солідаризація*», надаючи йому змісту *процесу укладання (встановлення) між людьми солідарних відносин*. Так, він зокрема вважає, що «одна із важливих проблем солідаризму пов'язана із визначенням сфер, в яких встановлюються солідарні стосунки. Будь-який аспект ідентичності людини, колективного суб'єкта або держави може стати основою для солідаризації - з носіями такої ж або близької ідентичності проти носіїв іншої. Представляється виправданим говорити про солідаризацію на основі інтересів, цінностей і інститутів» [8]. А відтак солідаризація, на думку дослідника, може бути різною, залежно від сфери життєдіяльності і соціального стану людей: і цивільною, і соціально-політичною, і економічною, і станово-кастовою, і майновою, і освітньою, і культурною, і мовною, і етнічною, і цивілізаційною, і расовою, і гендерною, і регіональною, і, звісно, професійною. Зрозуміло, що саме професійна сфера є однією з провідних у життєдіяльності суспільства і саме в ній відбувається поділ суспільної праці.

Отже професійні відносини між людьми можуть і/або повинні здійснюватися на основі їх професійної солідаризації, яка, на думку А. М. Окари, «реалізується у створенні профспілки, що здатна відстоювати, захищати і лобіювати професійні і трудові інтереси перед державою» [8].

Тобто виходить, що метою професійної солідаризації є інтеграція працедавців і працівників проти держави. З цим положенням А. М. Окари можна погодитися лише частково, оскільки ми вкладаємо в тезаурус «солідаризація професійних відносин» значно ширший контекст і пов'язуємо його із змістом професійної діяльності. Вочевидь, професійну діяльність, з

одного боку, можна розглядатися під суспільним кутом зору, який проявляється у формуванні суспільного поділу праці та необхідності перекладання окремих видів діяльності на професіоналів, а з іншого – під соціально-індивідуальним, завдяки якому в результаті діяльності утілюються особистісні, зокрема фахові, якості суб'єктів трудової діяльності.

А відтак складовими професійної діяльності є наступні: *соціальна*, тобто пристосування індивіда до середовища трудової діяльності та професійної сфери; *психологічна* - становлення професійної самосвідомості та стосунків із внутрішнім та зовнішнім трудовим (професійним) середовищем; *економічна*, яка являє собою матеріально-речове втілення результатів праці та отримання винагороди та *суспільна*, що полягає у підвищенні добробуту суспільства [9].

Тому *солідаризацію професійних відносин* пропонуємо розглядати як:

*по-перше*, як соціальний процес інтеграції (єднання) учасників трудових відносин у єдиний згуртований колектив, який формується і функціонує у певній сфері діяльності, на основі кооперації праці, спільних професійних інтересів, загально визнаних меті, соціальних нормах і взаємообумовлених професійних діях, що забезпечують ефективну реалізацію трудового і професійного потенціалу як на індивідуальному, так і груповому рівнях;

*по-друге*, як спосіб встановлення солідарності у певній сфері діяльності і/або певному трудовому колективі, тобто атмосфери взаємної довіри, взаємопідтримки, взаємодопомоги, взаємної відповідальності його членів, що уможлиблює розвиток професійної самосвідомості, поглиблення мотивації праці, удосконалення трудових і професійних знань і навичок;

*по-третє*, як стан професійних відносин, що ґрунтуються на солідаризмі як колективно визнаних ідеї спільної інтегрованої діяльності та шляхах досягнення членами колективу (підприємства, організації, галузі, сфери діяльності) разом із профспілками спільних цілей задля задоволення як індивідуальних, групових, так і суспільних (державних) інтересів.

А для конкретного працівника *солідаризація* означає усвідомлений цілеспрямований вибір ним сфери і умов реалізації своїх трудових і професійних інтересів та професійну ідентифікацію себе з членами певного трудового колективу шляхом інтеріоризації соціальних норм, цінностей, переконань, які домінують у ньому.

Розглядаючи процес солідаризації професійних відносин відповідно до її суб'єктів-носіїв, можна виокремити існування двох основних її рівнів:

- індивідуально-особистісний – інтеграція конкретного працівника з іншими в трудовому колективі шляхом інтеріоризації соціальних норм, цінностей, поглядів та переконань на професійну діяльність;
- соціально-груповий – взаємна інтеграція всіх членів трудового колективу на основі ідеї солідаризму, беззаперечної солідаризованості стосовно спільної мети та шляхів її досягнення.

Звісно, що на процес і стан солідаризації професійних відносин в певному колективі чи галузі можуть суттєво впливати суспільні виклики, тобто глобалізаційні зміни, політичні конфлікти, економічні кризи, суспільні аномії тощо, так і внутрішні обставини, а саме соціально-психологічний клімат, результати діяльності, ділові та людські якості керівників і т.п. За таких екстремальних (кризових) умов можлива *десолідаризація професійних відносин*, яка може призвести не тільки до деструктивної конфліктності між працівниками, але й до руйнації професійної спілки.

Тому важливим чинником формування солідаризації професійних відносин і підтримки її у відносно стабільному стані є її мотивація, яка, звісно, ґрунтується на мотивах професійної діяльності. Вважаємо, що серед базових мотивів варто виокремити наступні:

- професійне самовизначення, оскільки воно є рушійною силою для індивіда, який визначився у необхідній йому в житті професії та намагається налагодити зв'язки з колегами по професії (спорідненим професіям) в межах колективу, де він на даний час працює;
- самовизначення з місцем роботи – спонукає індивіда налагоджувати



зв'язки з колегами по роботі незалежно від професії з метою довготривалої роботи саме на цьому підприємстві;

- пошук авторитетів – наявність в трудовому колективі авторитетного працівника (працівників) може слугувати мотивом для налагодження з ним (ними) зв'язків з метою більш комфортної адаптації в ньому та очікування підтримки та допомоги з його боку;

- соціальна безпека (спільна протидія негативним факторам середовища) – усвідомлення того, що разом легше боротися з негативними соціальними проявами з боку інших членів суспільства (суспільні проблеми, трудові суперечки та конфлікти, загрози звільнення тощо);

- морально-матеріальна вигода – можливість узгодженої дружньої взаємозаміни на робочому місці, перерозподіл професійного навантаження, допомога один одному при виконанні професійних обов'язків;

- афіліація – спрямованість на розвиток нових стосунків з іншими людьми, створення дружніх взаємин, товариського клімату, співробітництва, партнерства;

- соціальна значущість – усвідомлення суспільної важливості професійної діяльності саме в межах даного трудового колективу, атакож відчуття обов'язку та відповідальності перед своїм трудовим колективом.

Але крім означених позитивних проявів мотивів, до соціальної солідарності у професійній сфері можуть бути причетні і негативні. Мова йде, зокрема, про спонукання, які можуть бути викликані усвідомленням можливих неприємностей, очікуваним покаранням та прагненням його уникнути.

Відповідно до основних мотивів солідаризації професійних відносин формується її мета, яка і спонукає працівника інтегруватися чи не інтегруватися з іншими членами трудового колективу на основі спільних інтересів, тобто фактично мета перетворює мотив в інтерес.

Варто також зазначити, що солідаризація професійних відносин посилюється під час кризових явищ в економіці країни, коли зменшуються

доходи населення, зростає рівень безробіття, відбувається спад виробництва. Працівники прагнуть залишитися у трудовому колективі, реалізуючи невичерпані до того особистісні трудові та професійні резерви, згуртуватися з іншими для того, щоб убезпечити себе від руйнівних наслідків соціально-економічних реформ.

Тому саме ступінь солідаризації у колективі визначає і якість соціальної згуртованості трудового колективу, що впливає на його здатність протистояти суспільним викликам і, наприклад, зберегти робочі місця, якщо, працівники домовляються працювати неповний робочий день, але в тому ж складі без зайвих звільнень персоналу або конструктивно вирішити внутрішні управлінські конфлікти під час реструктуризацій та реорганізацій підприємств, зокрема у зв'язку із зміною власника; диверсифікувати виробництво або об'єднати зусилля з іншими підприємствами по комплексному дослідженню ринку та пошуку нових перспективних видів діяльності.

*Висновки і перспективи подальших досліджень.* Суспільне життя, яке насичене різного роду викликами і соціально-економічними загрозами, зумовлює необхідність пошуку адекватних шляхів відповіді на них. Одним із ефективних шляхів, вважаємо, є солідаризація відносин у професійній (трудовій) сфері. *Солідаризація* професійних відносин є одночасно і соціальним процесом інтеграції (єднання) учасників трудових відносин у єдиний згуртований колектив, і способом встановлення *солідарності* у певній сфері діяльності і/або певному трудовому колективі, і станом професійних відносин, що ґрунтуються на *солідаризмі* як колективно визнаній ідеї спільної інтегрованої діяльності. Вона забезпечує ефективну професійну (трудова) діяльність як на індивідуально-особистісному, так і соціально-груповому рівні у сфері професійної діяльності і визначає ступінь соціальної згуртованості трудових колективів. Тому соціальна діагностика солідаризації професійних відносин в сучасних умовах залишається перспективною сферою подальших наукових досліджень.

## Література

1. Труевцева С. С. Трактовка консенсуса у О. Конта / С. С. Труевцева // Социс. – 1994. – № 11. – С. 139-141.
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. О. Дюркгейм ; [пер. с фр. и послесловие А. Б. Гофмана]. – Москва: Наука, 1991. – С. 142.
3. Соціологія: навч. посіб. / За ред. С. О. Макеєва. – 2-ге вид., випр. і доп. – Київ: Т-во «Знання», КОО, 2003. – С. 75-76.
4. Філософський енциклопедичний словник [ гол. редколегії В. І. Шинкарук]. – Київ: Інститут філософії НАН України, Абрис, 2002. – С. 593.
5. Энциклопедический социологический словарь [ Общая ред. академика РАН Осипова Г. В.] / – Москва: Ин-т соц.-полит. ис-ний РАН, 1995. – С. 684.
6. Современная западная социология: словарь. – Москва: Политиздат, 1990. – С. 314.
7. Попкова Т. В. Солидарность и солидаризм как социальная и научная проблема [Электронный информационный журнал] / Тамара Валентиновна Попкова // Новые исследования Тувы. – 2015 – № 3. – Режим доступа: [http://www.tuva.asia/journal/issue\\_17/5967-popkova.html](http://www.tuva.asia/journal/issue_17/5967-popkova.html)
8. Окара А. Н. Социальная солидарность как основа нового «миростроительного» проекта [Электронный журнал] / Андрей Николаевич Окара // Перспективы. Фонд исторической перспективы. – 2010. – Режим доступа: [http://www.perspektivy.info/book/socialnaja\\_solidarnost\\_kak\\_osnova\\_no\\_vogo\\_mirostroitelnogo\\_projekta\\_2010-04-01.htm](http://www.perspektivy.info/book/socialnaja_solidarnost_kak_osnova_no_vogo_mirostroitelnogo_projekta_2010-04-01.htm)
9. Коломоець Т. Г. Соціальна ефективність професійної діяльності фахівців корекційних закладів освіти України (на прикладі Дніпропетровської області): автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. соціол. наук: спец. 22.00.04. / Т. Г. Коломоець. – Харків, 23 с.