

МАССОВЫЕ ОПРОСЫ, ЭКСПЕРИМЕНТЫ, ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ, 1990-е годы

Термин «трудовое поведение» применяется по отношению к социальной группе, которую можно с определенной очевидностью назвать наемными работниками, то есть людьми, вынужденными в силу экономической несамостоятельности продавать свою рабочую силу на определенное время и за определенную, обычно фиксируемую плату. В отличие от предпринимателей и руководителей высшего звена наемные работники, как правило, имеют весьма смутное представление о том, кто, какими средствами и в какой степени обеспечивает целостность и конечную эффективность производственного процесса. Отсутствие доступа к механизмам извлечения прибыли является важным дополнительным критерием причисления занятых к наемным работникам.

Исследователи отмечают резкий рост доли рабочего класса за годы реформ, составившей по некоторым данным чуть ли не 70% от занятого населения [1]. Это связано с приватизацией, в результате которой собственность большинства предприятий сконцентрировалась в руках директората, частных лиц (хотя формально она может принадлежать разным акционерам) [2], а абсолютное большинство рабочих, рядовых служащих и специалистов осталось ни с чем. Возрастает самоидентификация рабочих с классом наемных

Темницкий Александр Лазаревич — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Московского государственного института международных отношений МИД РФ. **Адрес:** 117454 Москва, пр-т Вернадского, 76. **Телефон:** 434-94-26. **Факс:** 434-94-26. **Электронная почта:** sociol@mgimo.ru

Исследование проведено при поддержке Программы «Межрегиональные исследования в общественных науках» Институтом перспективных российских исследований имени Дж. Кеннана (США), Министерством образования Российской Федерации за счет средств, предоставленных Корпорацией Карнеги в Нью-Йорке (США), Фондом Джона и Кэтрин Макартуров (США) и Институтом «Открытое общество» (фонд Сороса). Точка зрения автора статьи может не совпадать с точкой зрения вышеперечисленных благотворительных организаций.

работников. Чувство хозяина предприятия, являвшееся, по всей вероятности, мифом, было быстро утрачено [3, 4], однако только немногим больше половины промышленных рабочих действительно считают себя наемными работниками [5]. То, что бедные слои населения активно не хотят признавать себя таковыми, рассматривается даже как проявление в российском социальном характере ярко выраженной адаптивности к трудностям жизни [6].

Отставание субъективных ощущений от объективных реалий не снижает остроты проблем выживаемости, достижения приемлемого уровня материального благополучия для абсолютного большинства наемных работников. В этих условиях понятие и сущность трудового поведения требуют существенного уточнения. Было бы неправомерным рассматривать их лишь как сознательно реализуемый комплекс действий и поступков, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов работника с алгоритмом производственного процесса [7]. Такое определение основано на функциональном подходе, применимом к уровню отдельного предприятия и конкретного рабочего места в стабильном обществе, где сила воздействия внешних и внутренних факторов, как правило, сбалансирована, определена и может быть спрогнозирована. Это создает душевный комфорт и способствует работе без высоких энергетических затрат [8]. Иное дело в нестабильном обществе, подобном современному российскому, где государство перестало системно контролировать социальные действия, а нормы, составляющие ценностный консенсус общества, отсутствуют. Работникам не остается ничего иного, кроме как самостоятельно выработать стратегии жизненного поведения, в которых трудовое поведение — лишь одна из составляющих. Работа на одном предприятии, ранее выбираемом, как правило, на многие годы, уже не является основным способом достижения жизненных целей.

В современных стратегиях трудового поведения большое место занимает вторичная занятость, работа на огородных участках [9]. В условиях, когда оплата труда зависит в большей мере не от профессиональной квалификации и опыта работников, а от успешности предприятия на рынке, это обстоятельство и определяет выбор места работы; конкурсное замещение вакантных рабочих мест здесь соседствует с использованием всевозможных социальных ресурсов (связей, знакомств). Во внутрифирменном трудовом поведении определяющее значение имеет не функциональность работников, обусловленная их профессиональной компетенцией и способностями, а взаимоотношения с администрацией и руководством. Именно они, а не объективные факторы (техничко-функциональные и социальные характеристики процесса труда, его условия, содержание, организация) составляют ядро современных трудовых отношений на предприятии.

Одни авторы считают, что преобладание неформальных личностных взаимоотношений между работниками и руководством обеспечивает нормальный и эффективный ритм производства [10, с. 12–18], другие отмечают, что это приводит к формированию конфликтных специфических интересов разных групп работников [11]. И в том, и в другом случае повышение роли социальных факторов трудового поведения, возникшее вследствие передела собственности, происходит на фоне прежнего состояния либо даже явного

ухудшения материальных условий труда (особенно это касается санитарно-гигиенических условий труда, техники безопасности).

Изучение трудового поведения в трансформирующемся обществе предполагает обращение к методологическим подходам, которые учитывают прежде всего активную роль самого индивида, самостоятельно и ответственно вырабатывающего различные стратегии трудового поведения на основе своего ресурсного капитала. Такой подход часто отождествляют с деятельностью-активистской парадигмой, где на первый план выходит понятие «социальный ресурс», или «социальный капитал», а «движителем» выступают социальные субъекты, которые в зависимости от наличия у них достаточного социального ресурса способны изменить правила социальных взаимоотношений [12].

Социокультурные составляющие трудового поведения

В ситуации, когда роль объективных факторов трудового поведения понизилась, а субъективных, прежде всего связанных с отношениями, — повысилась, необходимо прежде всего учитывать социокультурный контекст осуществляемых поведенческих актов. Социокультурный контекст трудового поведения конкретной профессиональной среды (фирмы) образуется на основе взаимосвязи старых (советских) и новых (постсоветских) образцов поведения, стереотипов мышления, привычек и других институциональных образований. При изучении трудового поведения важно не как можно более точное измерение трудовой мотивации, ценностных ориентаций, показателей трудовой активности (ответственности за работу, качества, интенсивности, инициативности труда и др.), а выявление смысловой и генетической природы их взаимосвязи со старыми и новыми, прежде всего советскими и постсоветскими, факторами.

Почему для рассмотрения противоречий трансформирующегося трудового поведения наемных работников предлагаются понятия советского и постсоветского, а не скажем, традиционного и рыночного? Дуальная пара традиционное — рыночное часто рассматривается как аналог указанным выше понятиям и предполагает изучение социальных явлений в их переходном состоянии, то есть априорно указывает на направленность движения [13]. Однако российское общество 90-х годов все больше квалифицируется как трансформирующееся, то есть изменяющееся без определенного вектора движения, с множеством возможностей, зависящих от потенциала, интересов и действий его разноуровневых акторов и даже случайных факторов [14, 15]. Во многих последних работах также справедливо отмечается, что традиционное не только не является противником рыночного, но, напротив, может стать духовной и нравственной основой для создания эффективной экономики [16]. Анализ адаптации больших социальных групп в 90-е, произошедшей во многом благодаря использованию нерыночных способов жизни (взаимопомощи, нетоварного обмена, общинной солидарности и др.) привел к выводу, что традиции надо рассматривать не с точки зрения противопоставления «старых», нерациональных форм ведения хозяйства «новым», рациональным, а с точки зрения одновременного осуществления различных типов рациональности [17]. Использование понятий советского и постсоветского

указывает лишь на историчность происходящих изменений, без «приклеивания им оценочных ярлыков». Важно лишь отобрать те социальные факты, которые по праву можно было бы отнести к тому или иному времени. Предполагается также, что социальные факты прошлого и настоящего, ставшие определенными стереотипами мышления, являются действенными факторами трудового поведения.

Для эмпирического изучения взаимосвязи советского и постсоветского в трудовом сознании и поведении рабочих были выделены типологические группы факторов. Среди традиционных («советских») факторов в сфере труда, действующих до настоящего времени, рассматривались коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную занятость и работу на одном месте. Среди новых «постсоветских» факторов — индивидуалистические ориентации, ориентации на партнерские отношения с руководством, страх потери работы и вторичная занятость.

В данной статье мы рассмотрим факторы, воздействовавшие на характер, формирование и изменение трудовых взаимоотношений на предприятиях Москвы и области в 1990-е годы. Среди «горизонтальных» трудовых взаимоотношений (между рабочими) первостепенное внимание будет уделено взаимосвязи коллективистских и индивидуалистических ориентаций, среди «вертикальных» (между рабочими и руководителями) — патерналистских и партнерских ориентаций.

Характеристика объектов исследования

В 1990 г. исследование проводилось на Томилинском заводе полупроводниковых приборов, в то время одном из передовых предприятий в своей отрасли (ныне банкрот). Характерная особенность 1990 г. — бурное развитие кооперативов, в том числе и производственных; последние сыграли в то время роль экспериментального фактора, ломающего привычную, устоявшуюся за многие десятилетия ситуацию. На обследуемом предприятии также был образован кооператив.

В 1993/1994 гг. исследовались шесть предприятий Москвы, различающиеся по формам собственности. Были сформированы две группы предприятий: а) коллективные, с контрольным пакетом акций в руках трудового коллектива; б) частные с одним владельцем и совместные с иностранным участием. В качестве экспериментального, возмущающего фактора рассматривалась форма собственности.

В 1999/2000 гг. исследования проводились на трех московских предприятиях с разными формами собственности; главным принципом отбора являлась успешность их деятельности, рассматриваемая как ключевой фактор в изменении отношения к труду: на таких предприятиях размер заработной платы опережал среднюю по отрасли, зарплата выплачивалась без задержек, имелась устойчивая ниша на рынке сбыта товаров. Для сравнительного анализа были отобраны два успешных предприятия — акционерное и частное — и одно явно неуспешное — полугосударственное на базе бывшего предприятия системы ВПК.

Все работы проводились в рамках академической программы Института социологии РАН при непосредственном участии автора статьи. В 1990 и

1993-1994 гг. руководителем проектов был В.Д. Патрушев, в 1999/2000 гг. — А.Л. Темницкий и Г.П. Бессокирная.

Коллективистские и индивидуалистские ориентации

Коллективистские и индивидуалистские ориентации — наиболее разработанные показатели трансформационных процессов в сфере труда; это те составные части национального менталитета, которые, по мнению некоторых авторитетных ученых, не изжить и не вытравить [18]. Исходя из этого, основной задачей эмпирического исследования был поиск их релевантных индикаторов, выявление особенностей их соотношения, распространенности среди различных социально-демографических групп наемных работников, характера влияния на трудовое поведение.

Предполагается, что со свертыванием идеологических программ по формированию коллективизма его развитие или упадок обуславливаются воздействием экономических и культурных факторов, то есть носят естественный характер. Экономические факторы 1990-х годов (приватизация предприятий, абсолютизация ценности материального вознаграждения за труд, угроза безработицы) способствуют формированию типа наемного работника — эффективного продавца своей рабочей силы — и сопровождаются усилением индивидуалистических трудовых ориентаций (максимально возможный заработок, автономность, индивидуальная ответственность за результаты труда). Культурные факторы (укоренившиеся в психологии, групповых нормах поведения ценности крестьянской общины, трудовой артели, бригадных форм организации труда) способствуют сохранению коллективистских ориентаций (высокая значимость общения на производстве, хорошие отношения с товарищами по работе, коллективная ответственность за результаты труда). Однако на основе деятельностно-активистской парадигмы вполне допустима и их взаимосвязь, взаимодополнение. В том случае, когда коллективистские, а не индивидуалистические ценности труда являются эффективным инструментом максимизации выгоды, работник опирается на них, в противном случае возможен выбор противоположных ценностных ориентиров.

Рассмотрим последовательно, как данного рода ориентации находили отражение в мотивации труда, трудовых взаимоотношениях и как это сказывалось на показателях трудового поведения.

Мотивы труда

Ориентация на заработок является неотъемлемым атрибутом мотивации труда абсолютного большинства рабочих не только в 90-е годы, но и на протяжении последних 25 лет [19]. Посмотрим, как изменялась структура мотивации, какое место в ней занимала ориентация на общение (табл. 1).

Мотив заработка являлся доминирующим во все годы обследования, на всех предприятиях независимо от их формы собственности и экономической успешности. Лишь однажды (в 1993 г. на частных предприятиях) было зафиксировано некоторое снижение его значимости (до 73%). Это можно объяснить тем, что в это время частным предприятиям удалось за счет более высокой зарплаты (превышающей, примерно, в 3 раза среднюю по отрасли) переманить наиболее высококвалифицированных рабочих с других предпри-

ятий Москвы, установив при этом существенный конкурс на занятие рабочих мест [20]. Относительное насыщение потребности в зарплате способствовало существенному росту (почти в два раза по сравнению с другими годами) ориентации на реализацию своих способностей в труде.

Таблица 1

Основные мотивы труда рабочих промышленных предприятий, %

Мотивы труда	Обследованные предприятия*					
	I	II	III	IV	V	VI
Заработок	81	92	73	91	89	97
Возможность общения с людьми	43	37	32	32	24	15
Реализация своих способностей	20	20	40	21	16	24
Гарантия занятости (не потерять работу)	**	27	30	41	36	58

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123.

**Вопрос не задавался.

Удельный вес мотива общения, занимавшего в 1990 г. 2-е место в структуре мотивации труда, к концу 90-х годов снизился почти в два раза. Особенно резко его роль упала на предприятии ВПК (до 15%). Вытеснение произошло прежде всего под все увеличивающимся влиянием значимости гарантированной занятости на предприятии, составившем на том же предприятии ВПК 58%. Несомненно, страх потери работы способствует некоторому росту конкуренции за рабочее место, усиливает автономизацию рабочих. Однако, на наш взгляд, было бы преждевременным на основании полученных данных делать вывод о торжестве индивидуалистических ориентаций. Несмотря на существенное по сравнению с началом 90-х годов снижение значимости мотива общения, он по-прежнему входит в тройку основных мотивов труда. О высокой значимости этого мотива на производстве свидетельствуют и другие данные, относящиеся как к началу, так и концу 90-х годов [21; 22, с. 148]. Его роль в современных условиях связана не только с реализацией потребности в принадлежности к социальной группе; она обусловлена запретом на деятельность общественных организаций на предприятиях, ослаблением роли общих собраний, отсутствием или недостаточностью официальных каналов получения информации. Можно утверждать, что здесь мы имеем дело с формой компенсации привычных для советских предприятий способов приобщения рабочих к делам предприятия, которая в новых условиях может рассматриваться как первая естественная, идущая снизу предпосылка формирования трудового коллектива. В отличие от других мотивов труда мотив общения не сопряжен с трудностями при реализации. По-

казательным в этом плане является сравнение удовлетворенности потребностей в хорошем заработке и в хороших отношениях с товарищами по работе (табл. 2).

Отношения с товарищами по работе

Вне зависимости от времени обследования и типа предприятия доля удовлетворенных размером зарплаты никогда не поднималась выше 1/5 части опрошенных, а доля удовлетворенных взаимоотношениями с коллегами по работе не опускалась ниже 3/4. После некоторого снижения удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в середине 90-х годов, ее величина вновь возросла, даже несколько превысив значение 1990 г.

Таблица 2

Удовлетворенность величиной заработной платы и взаимоотношениями с товарищами по работе

Показатели	Обследованные предприятия*					
	I	II	III	IV	V	VI
Величина зарплаты, <i>индекс**</i>	2,6	1,4	2,5	2,2	2,4	1,6
Доля удовлетворенных величиной зарплаты («полностью» и «скорее да»), %	19	3	15	15	20	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, <i>индекс</i>	4,4	4,0	4,1	4,4	4,4	4,0
Доля удовлетворенных взаимоотношениями с коллегами («полностью» и «скорее да»), %	81	75	76	90	89	83

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123.

** В этой и последующей таблицах минимальное значение индексов — 1, максимальное — 5.

То, что в России «хорошие отношения с товарищами по работе» — традиционная трудовая ценность, занимающая, как правило, второе место после «хорошего заработка», отмечалось неоднократно [23; 24, с. 52]. В других странах она также занимает высокое место в иерархии трудовых ценностей [24, с. 52]. Исходя из поставленной цели, важно выявить, играют ли значимую роль хорошие отношения с товарищами по работе в трудовых отношениях на российских предприятиях, или они являются тем элементом производственной ситуации, о котором не принято говорить плохо, вне зависимости от экономического положения предприятия и работника. Кроме того высокая оценка данного элемента производственной ситуации (далее ЭПС) может быть вызвана преобладанием в трудовом коллективе как индивидуалистических принципов (не мешать жить другому), так и коллективистских норм взаимопомощи и поддержки.

Уже в начале 90-х годов, когда мы впервые столкнулись с данным феноменом, дополнительный анализ его связей и другими элементами производственной ситуации показал, что удовлетворенность взаимоотношениями

с коллегами по работе является значимым конструктивным фактором трудового поведения. Была выявлена его положительная связь с показателями коллективной ответственности за использование рабочего времени, работу цеха и предприятия [25]. Дальнейшие исследования показали, что хорошие отношения с товарищами по работе имеют не меньшее значение и для рабочих частного предприятия, даже если политика менеджмента (индивидуальные контракты, «засекречивание» заработной платы, противодействие организации профсоюзов) направлена на искоренение предпосылок к их укреплению [26].

В 1999-2000 гг. было выявлено, что повышению оценок отношений с товарищами по работе способствуют такие факторы, как уверенность в получении от них помощи в трудных житейских ситуациях. Среди тех, кто всегда может рассчитывать на помощь со стороны товарищей по работе, а таких оказалось 1/3 от числа всех опрошенных, большинство (64%) полностью удовлетворены отношениями с ними, тогда как среди тех, кто на это рассчитывать не может — 39%. В целом можно утверждать, что коллективистские (взаимопомощь на работе и в быту), а не индивидуалистические принципы являются конструктивным фактором формирования высоких оценок отношений с товарищами по работе.

Тем не менее индивидуалистические принципы взаимоотношений в рабочей среде в 1999/2000 гг. по сравнению с 1993 г. заметно укрепились. Втрое (с 10 до 30%) выросла неудовлетворенность рабочих тем, что каждый «сам за себя», на частных предприятиях также втрое (с 6 до 18%) увеличилась неудовлетворенность конкуренцией за получение выгодных заданий. Однако по-прежнему модальной оставалась группа, которую все устраивает во взаимоотношениях с товарищами по работе, хотя ее доля среди всех опрошенных снизилась (с 59 до 46%).

Высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе оказывает положительное влияние на оценку такого важного элемента производственной ситуации, как удовлетворенность размером заработной платы. Связь между данными переменными обнаруживалась во всех проведенных исследованиях, при этом (по коэффициенту направленности связи Sommers) определяющим был первый показатель. Наиболее высокое значение тесноты связи между анализируемыми переменными (коэф. Gamma) наблюдалось в 1990 г. (0,391). В дальнейшем величина этого показателя, оставаясь статистически значимой, постепенно снижалась: в 1993 г. — 0,127, в 1999/2000 гг. — 0,087.

Таким образом, в относительно благоприятных условиях труда (1990 г.) хорошие отношения с товарищами по работе существенно компенсируют неудовлетворенность размером заработной платы; в неблагоприятных же, когда снижение реального размера заработной платы становится критическим (особенно в 1999, посткризисном году), их компенсационная роль резко снижается.

Высокая оценка отношений с товарищами по работе может рассматриваться как достаточно релевантный показатель групповой сплоченности на предприятии при условии, что эта оценка положительно коррелирует с другими сторонами трудовых взаимоотношений. О том, что на обследованных

предприятиях это так, свидетельствует сила и направленность связи этого показателя с удовлетворенностью взаимоотношениями с непосредственными руководителями (табл. 3).

Отношения с руководителями

Несмотря на постоянно подчеркиваемый рост напряженности в отношениях между рабочими и руководителями, удовлетворенность этими взаимоотношениями в 90-е годы оставалась одним из наиболее высоко оцениваемых ЭПС (в среднем ближе к 4 баллам). В исследованиях 1994 г. зафиксировано снижение оценок (до 3,5 баллов), а к концу 1990-х отмечен их рост. У различных социально-демографических групп (по возрасту, полу, образованию) оценки относительно однородны. По данным 2001 г. количество удовлетворенных взаимоотношениями с руководством еще более увеличилось, составив 87,2% от числа всех опрошенных работников предприятий [27].

Таблица 3

Удовлетворенность рабочих взаимоотношениями с руководителями в зависимости от степени удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе, индексы

Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Обследованные предприятия*					
	I	II	III	IV	V	VI
1. Совершенно (скорее) не удовлетворены и частично удовлетворены, частично нет	4,0	2,8	2,9	2,8	2,4	3,1
2. Полностью (скорее) удовлетворены	4,6	3,7	3,8	4,1	3,9	3,7
Разность между 1 и 2	0,6	1,9	1,9	1,3	1,5	0,6

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123.

Чем больше удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе, тем больше и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством. Такие данные противоречат известному классическому (идущему от К. Маркса) подходу к объяснению коллективистских взаимодействий: любые формы солидарности в рабочей среде капиталистического предприятия должны в конечном счете способствовать осознанию и укреплению классовых интересов. На частных предприятиях явно капиталистического типа взаимосвязь удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе и с руководством такая же, как на акционированных и государственных.

Таким образом, хорошие отношения с товарищами по работе не являются платформой для формирования рабочей солидарности, противостоящей руководству и администрации, а способствуют укреплению групповой сплоченности. Факты групповой солидарности, направленные не против руководителей в неблагоприятных для рабочих ситуациях (невыплата зарплаты, остановка производства), а против внешних собственников, правительства, стали массовыми в 1990-е годы. Они трактовались либо как парадоксы [22, с. 141], либо как особенности российской ментальности. Большая часть солидарных действий рабочих протестного характера происходила в 1990-е

годы на площадях, дорогах, рельсах, а не на предприятиях, отражая тем самым традиции веры в высшую власть (государства и государя) [28].

Чем объясняются высокие оценки удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководством? Как выяснилось, одним из наиболее сильных факторов здесь выступает удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами (табл. 4).

Таблица 4

Взаимосвязь между удовлетворенностью рабочих различными ЭПС и удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством, коэффициент Гамма*

Удовлетворенность ЭПС:	Обследованные предприятия**					
	I	II	III	IV	V	VI
Организацией труда	0,374	0,324	0,490	0,401	0,486	0,460
Содержанием труда	0,385	0,273	0,342	0,309	0,429	0,325
Санитарно-гигиеническими условиями труда	0,257	0,404	0,429	0,363	0,331	нет связи
Размером заработка	0,246	0,379	0,305	0,148	0,374	нет связи
Взаимоотношениями с товарищами по работе	0,498	0,575	0,527	0,609	0,538	0,840
Условиями труда в целом	***	0,514	0,731	0,471	0,612	нет связи
Работой на предприятии в целом	0,355	0,345	0,377	0,366	0,381	нет связи

*Коэффициент Гамма характеризует силу связи между переменными, измеренными на основе полностью упорядоченных шкал.

** Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123.

***Вопрос не задавался.

Значимость удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе оказалась существенно больше всех других ЭПС, за исключением условий труда в целом на частных предприятиях. Более того, на всем протяжении проводимых исследований наблюдалась усиление связи между удовлетворенностью взаимоотношениями с товарищами по работе и взаимоотношениями с непосредственными руководителями. Самое высокое значение данной связи было обнаружено на неблагополучном государственном предприятии ВПК в 1999 г. В то время когда большинство связей оказались утраченными, роль удовлетворенности отношениями с товарищами резко возросла — только сохранившиеся межличностные отношения позволяли рабо-

чим свести концы с концами, получить возможность «левого» приработка у себя на предприятии.

Отношения с руководством, как правило, неформальные, становятся одним из ключевых факторов устойчивого, относительно благополучного положения рабочих на предприятии, в то время как значимость их квалификации, опыта и стажа работы снижается [11, с. 12–19]. В специальном исследовании было выявлено, что рабочие, удовлетворенные отношениями с руководством, в значительно большей степени, чем неудовлетворенные, считают уместным вмешательство руководителя в их работу, проявляют большую готовность к выполнению любых его поручений; среди таких рабочих не оказалось ни одного человека, которого что-либо не устраивало во взаимоотношениях с руководством [29]. В целом, высокому уровню удовлетворенности рабочих взаимоотношениями с руководством в большей мере способствуют их патерналистские, а не партнерские ориентации. В какой-то степени можно даже говорить о формировании в 90-е годы патерналистского союза рабочих и руководства [30].

Таблица 5

Распределение рабочих обследованных предприятий по характеру групповой сплоченности, %

Характер групповой сплоченности:	Томилино, 1990 г. n=379	Москва, 1993/94 гг. n=493	Москва, 1999/2000 г. n=456
Разобщенные: не удовлетворены отношениями с коллегами по работе и руководителями	11	20	8
Оппозиционеры: удовлетворены отношениями с коллегами по работе, но не удовлетворены отношениями с руководителями	26	29	27
Маргиналы: не удовлетворены отношениями с коллегами по работе, но удовлетворены отношениями с руководителями	7	5	2
Сплоченные: удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе и отношениями с руководителями	57	47	63
Всего	100	100	100

Анализ взаимосвязи переменных «удовлетворенность отношениями с товарищами по работе» и «удовлетворенность отношениями с руководством» позволил выявить четыре разнохарактерные категории рабочих (табл. 5).

Несомненное преобладание во все годы исследований типа «сплоченные» подчеркивает устойчивость патерналистских взаимоотношений с руководством. Однако нельзя не заметить существенную и также не менее устойчивую часть рабочих (всегда чуть больше 1/4), которых условно можно назвать «оппозиционерами» по отношению к своему руководству. Исследова-

ния 1999/2000 гг. показывают, что для такого типа характерно преобладание критических оценок стиля руководства (только 14% среди них называют его демократическим против 30% в противоположной группе), неприятие вмешательства в их работу (только 8% считают его уместным, в противоположной группе — 32%); такие рабочие рассчитывают прежде всего на свои силы, не считая необходимым обращаться в трудных житейских ситуациях за помощью к руководителям (43 и 25%). В целом, данный тип отражает ориентацию на деловые, формальные отношения, равноправное и взаимовыгодное сотрудничество, то есть на партнерство с руководством. Нередко это приводит либо к уходу таких рабочих с предприятия, либо к их переориентации на вторичную занятость [31].

Доля «разобщенных», возросшая в 1993 г. до 1/5 части опрошенных, снизилась к концу 90-х годов, за счет них пополнились ряды «сплоченных». Это еще раз свидетельствует о восстановлении и укреплении линии патернализма в отношениях руководства — подчинения. Крайне незначительное число «маргиналов» демонстрирует традиционную непопулярность подобного вида групповой сплоченности среди рабочих.

В определенной мере о динамике соотношения патерналистских и партнерских ориентаций свидетельствуют ответы рабочих на вопрос, что их не устраивает в отношениях с руководством (табл. 6).

Таблица 6

Неудовлетворенность рабочих взаимоотношениями с руководством, %

Не устраивает	Обследованные предприятия*					
	I	II	III	IV	V	VI
Равнодушие	58	57	72	36	35	42
Необъективность в оценке трудового вклада	34	30	24	53	52	58
Грубость	8	13	4	11	13	—

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123. Для сравнения были отобраны только сопоставимые ответы по всем массивам. Другие варианты ответов, а также доли тех, которых все устраивает, при анализе не учитывались.

До 1993 г. преобладающим фактором неудовлетворенности являлось равнодушие руководства. Такие ответы характерны прежде всего для патерналистски ориентированных рабочих. С 1999 г. на первое место выходит необъективность в оценке трудового вклада. Известно, что проблема равнодушия к этому времени не только не была решена, но даже усугубилась. При этом зависимость рабочих от руководителей еще более выросла, что дало возможность некоторым исследователям утверждать, что нынешний уровень развития трудовых отношений между работодателями и наемными работниками соответствует раннекапиталистическому этапу, характеризуемому пол-

ной зависимостью работника от работодателя и индивидуальным характером их отношений [32]. Тем не менее среди основных претензий к руководству произошла смена приоритетов. То, что на первый план вышли проблемы экономического порядка (необъективность в оценке трудового вклада), а не социально-психологического (равнодушие), можно рассматривать как рост ориентаций партнерского типа. Однако не следует выпускать из поля зрения влияние посткризисного (август 1998 г.) периода, когда все проблемы, связанные с оплатой труда, резко обострились.

Итак, усиление в 90-е годы экономических факторов трудового поведения не сопровождалось адекватным ему ростом самоидентификации со статусом наемного работника. Напротив, в рабочей среде на акционерных и государственных предприятиях остаются преобладающими, а на частных развиваются коллективистские начала трудового поведения. Так, мотив общения, продолжающий играть существенную роль для рабочих всех предприятий, независимо от форм собственности, находит значимое подкрепление в высоком уровне удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе. Последние, в свою очередь, не способствуют сплочению рабочих против руководства и администрации, а переносятся на них, формируя особого рода патерналистские союзы.

Рассмотрим теперь, как отношения с товарищами по работе и руководителями соотносятся с коллективной ответственностью за выполняемую работу и работу предприятия в целом.

Коллективная ответственность

В качестве основных видов коллективной ответственности рассматривалась ответственность: а) за использование рабочего времени, б) за работу всего предприятия.

Вопрос об уровне моральной ответственности за использование рабочего времени на протяжении последних пятнадцати лет неизменно включался в исследования по проблемам труда рабочих. Познавательные возможности данного вопроса позволяют, на наш взгляд, вычленить три основные группы рабочих: 1) коллективисты, испытывающие моральную ответственность за использование как своего рабочего времени, так и времени товарищей по работе; 2) индивидуалисты, чувствующие моральную ответственность лишь за использование своего рабочего времени, исповедующие принцип «каждый должен отвечать только за себя»; 3) безответственные рабочие, не испытывающие моральной ответственности ни за свое рабочее время, ни тем более за время товарищей по работе, следующие принципу «за использование рабочего времени должны отвечать руководители». Ранее было выявлено, что переход от советского (исследование 1986 г.) к постсоветскому (1993 г.) времени ознаменовался резким снижением (примерно на 35%) коллективистских и одновременно ростом индивидуалистических установок на использование рабочего времени [33]. В 90-е годы значимых изменений этих установок не произошло. Преобладающим на всех предприятиях (за исключением одного случая) являлся тип рабочего-коллективиста (табл. 7).

Ранее предполагалось, что сохранение на частных предприятиях коллективистских установок на использование рабочего времени парадоксально для

рыночных условий хозяйствования и является проявлением социокультурных стереотипов коллективизма, мало подвластных времени. Однако случай на государственном предприятии ВПК в 1999 г. существенно опровергает такого рода гипотезы. Под влиянием явной экономической неуспешности предприятия коллективистские установки оказались сломленными, а преобладающим стал тип безответственных рабочих.

Таблица 7

Распределение рабочих обследованных предприятий по типам моральной ответственности за использование рабочего времени, %

	Обследованные предприятия*					
	I	II	III	IV	V	VI
Коллективисты	67	55	56	59	58	7
Индивидуалисты	24	36	34	24	26	37
Безответственные	9	9	10	17	16	56

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123

Еще в большей мере подчеркивают роль фактора экономической неуспешности предприятия показатели коллективной ответственности за работу предприятия в целом (табл. 8).

Таблица 8

Распределение рабочих обследованных предприятий по уровню ответственности за работу предприятия, %

Считают себя ответственными за работу предприятия:	Обследованные предприятия*					
	I	II	III	IV	V	VI
полностью	28	24	24	12	27	2
частично	48	49	47	62	46	12
совсем нет	24	27	29	26	27	86

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245; VI — Москва, 1999 г., государственное, N = 123

Показатель ответственности за работу предприятия является адекватным отражением экономического положения последнего. Наиболее очевидно такая связь проявляется там, где кроме материальных интересов рабочих с предприятием ничего не объединяет. Как только положение на предприятии ухудшается, что сказывается на зарплате рабочих (пример частного предприятия в посткризисном 1999 г.), чувство ответственности резко снижается. Там же, где предприятие оказывается в состоянии банкротства (государственное предприятие ВПК), чувство ответственности за его дела и вовсе улетучивается. Вместе с тем установлено, что именно чувство ответственности

за работу всего предприятия наиболее сильно дифференцирует респондентов по характеру коллективистских ориентаций. Показатели последних (взаимопомощь, ориентация на работу в бригаде) у тех, кто чувствует себя полностью ответственным за деятельность всего предприятия, многократно превышает аналогичные показатели тех, кто не считает себя таковыми. Ответственность за работу предприятия способствует улучшению отношения к труду. Индекс интенсивности труда у тех, кто чувствует ответственность за работу предприятия, существенно выше, чем у тех, у кого ее нет (табл. 9).

Таблица 9

Интенсивность труда рабочих в зависимости от характера ответственности за работу предприятия, индексы

Считают себя ответственными за работу предприятия	Обследованные предприятия*				
	I	II	III	IV	V
Полностью	4,7	4,5	4,1	4,8	4,5
Совсем нет	4,3	3,8	3,6	4,1	3,9
Коэффициент Гамма	0,293	0,364	0,212	0,452	0,375

* Обследованные предприятия: I — Томилино, Московской области, 1990 г., государственное, N = 424; II — Москва, 1993 г., акционированное, N = 327; III — Москва, 1993 г., частное, N = 172; IV — Москва, 1999 г., частное, N = 239; V — Москва, 2000 г., акционированное, N = 245;

Таблица 10

Зависимость потенциальной текучести, коллективной ответственности и удовлетворенности работой на предприятии от групповой сплоченности, пятипунктовая шкала: 1 — «да, хочу уйти в ближайшее время»; 5 — «нет, не хочу».

«Хотели бы вы перейти на другую работу?»	Томилино, 1990 г.		Москва, 1993/1994 гг.		Москва, 1999/2000 гг.	
	разоб- щенные n=42	сплочен- ные n=215	разоб- щенные n=96	сплочен- ные n=233	разоб- щенные n=40	сплоченные n=287
Потенциальная текучесть	2,3	3,3	2,8	3,4	3,7	4,3
Коэффициент Гамма	0,309		0,265		0,532	
Ответственность за работу предприятия	2,6	3,3	2,7	3,2	2,8	3,2
Коэффициент Гамма	0,305		0,186		0,401	
Удовлетворенность работой на предприятии	2,7	3,7	2,7	3,7	3,1	3,6
Коэффициент Гамма	0,430		0,422		0,428	

Таким образом, при изучении удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе и с руководством в разные годы и на предприятиях разного типа значимых различий обнаружено не было. Однако при анализе показателей коллективной ответственности (за использование рабочего времени и за работу предприятия в целом), в большей степени отражающих характер реального трудового поведения, выявлены резкие расхождения в ответах, прежде всего в зависимости от уровня экономической успешности предприятий.

Означает ли это, что ориентация рабочих на коллективистский/индивидуалистический характер взаимоотношений с товарищами по работе и патерналистский/партнерский — с руководством носит автономный характер и никак не связана с показателями, в большей степени отражающими характер трудового поведения (потенциальная текучесть, коллективная ответственность, удовлетворенность работой в целом)? Для ответа на данный вопрос был проведен сравнительный анализ двух выделенных выше типов рабочих (сплоченных и разообщенных) и показателей трудового поведения (табл. 10).

Статистически значимая связь между данными переменными к концу 90-х годов (по показателям потенциальной текучести, ответственности за работу предприятия) еще более возросла. Стабильно устойчивой оставалась во все годы связь с показателями удовлетворенности работой на предприятии в целом.

Выводы

Трудовое поведение в нестабильном обществе нельзя рассматривать только как обусловленный функциональным алгоритмом производственного процесса сознательно реализуемый комплекс действий работника. В новых условиях меняется и внешний характер, и внутреннее содержание трудового поведения. Изменения в характере связаны с новыми отношениями собственности, невозможностью достичь приемлемого уровня материального благополучия за счет работы на одном месте. На трудовые взаимоотношения воздействуют как старые (советские), так и новые (постсоветские) факторы: коллективистские и индивидуалистические ориентации во взаимоотношениях с товарищами по работе, с одной стороны, и патерналистские и партнерские с руководителями — с другой. Коллективистские взаимоотношения с товарищами по работе преобладают на всех обследованных предприятиях, независимо от их формы собственности и уровня экономической успешности. Хорошие отношения с товарищами по работе играют определяющую роль при формировании отношений с руководством. Вместе с тем, высокий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством у большей части рабочих складывается на основе патерналистских ориентаций. Однако хорошие отношения с товарищами по работе и с руководством не всегда дополняются высокими показателями коллективной ответственности за выполняемую работу и работу предприятия в целом. Обнаружен существенный сдвиг коллективистских ориентаций на экономически неуспешном предприятии: при кризисе, банкротстве показатели коллективной ответственности резко снижаются, в то время как отношения с товарищами по работе и руководством могут получать самые высокие оценки.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Мелин Х.* На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000. № 2. С. 159.
2. *Долгопятова Т.Г.* Модели корпоративного контроля на российских предприятиях: Опыт эмпирического анализа // Мир России. 2001. № 3. С. 124.
3. *Габидулин И.З.* Рабочий класс и мифы уходящего времени // Социологические исследования. 1991. № 11. С. 17.
4. *Гимпельсон В.Е., Назимова А.К.* «Хозяин производства»: догма и реальность // Социологические исследования. 1991. № 8. С. 22–31.
5. *Климов И.А.* Профессиональная идентичность и групповые интересы как факторы солидарного действия: построение гипотезы // Солидаризация в рабочей среде. М., 1998. С. 166.
6. *Ядов В.А.* А все же умом Россию понять можно // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. С. 16–17.
7. *Верховин В.И.* Содержание, структура и функции трудового поведения // Социологические исследования. 1991. № 11. С. 30.
8. *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург: Изд-во Уральского государственного экономического университета, 1998. С. 140.
9. *Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: Основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. 2000. № 4. С. 106–114.
10. *Барсукова С.Ю., Герчиков В.И.* Приватизация и трудовые отношения: От единого и общего — к частному и разному. Новосибирск: Изд-во Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, 1997. С. 36.
11. *Алашеев С.Ю.* Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–18.
12. *Ядов В.А.* Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе // Кто и куда стремится вести Россию? Актеры макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. М.: Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2001. С. 312.
13. *Шершинева Е.Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 119–124.
14. *Заславская Т.И.* О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса // Кто и куда стремится вести Россию? Актеры макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. М.: Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2001. С. 3–15.
15. *Лапин Н.И.* Пути России. М.: Изд-во Института философии РАН, 2000. С. 109–113.
16. *Львов Д.С.* Экономический манифест: будущее российской экономики. М.: Экономика, 2000. С. 9.

17. Неформальная экономика / Под. ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999. С. 236.
18. *Кравченко А.И.* Три капитализма в России // Социологические исследования. 1999. № 7. С. 25.
19. *Магун В.С.* Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе / Социологические чтения. Вып. 2. М.: Изд-во «Институт экспериментальной социологии», 1997. С. 146.
20. Трудовые отношения на новом частном предприятии / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000. С. 29–32.
21. *Чернина Н.В.* Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. Новосибирск: Изд-во Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, 1992. С. 99.
22. *Тоценко Ж.Т.* Парадоксальный человек. М.: Гардарика, 2001.
23. *Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996. С. 70.
24. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1.
25. *Темницкий А.Л.* Состояние удовлетворенности трудом рабочих промышленного предприятия в современных условиях // Отношение к труду, быту и досугу: теоретико-прикладные аспекты исследования. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1992. С. 111–112.
26. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии // Социологический журнал. 1998. № 1/2. С. 203.
27. Экономические и социальные перемены. МОМ. 2001. № 6. С. 82.
28. *Климов И.А.* Шахтеры в «рельсовой войне»: субъект социального действия или объект манипуляции? // Мир России. 1999. № 3. С. 133–152.
29. *Темницкий А.Л.* Патернализм и партнерство в корпоративной культуре российских компаний // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент / Отв. ред. А.Е. Чирикова. М., 2000. С. 64.
30. *Темницкий А.Л.* Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей // Экономические субъекты постсоветской России: институциональный анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2001. С. 372–384.
31. *Темницкий А.Л.* Дилеммы индивидуализма-коллективизма и патернализма-партнерства в сфере трудовых отношений // Трансформация экономических институтов в постсоветской России: микроэкономический анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Московский общественный научный фонд, 2000. С. 200–210.
32. *Мироедов А.Н., Эйдельман Я.Л.* Социально-трудовые отношения в свете перспектив развития экономики // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара: Б. и., 1999. С. 69–70.
33. *Темницкий А.Л.* Динамика социокультурных ориентаций в сфере труда в 90-е гг. // Возвращение Питирима Сорокина: материалы Международного научного симпозиума, посвященного 110-летию со дня рождения П.А. Сорокина / Под ред. Ю.В. Яковца. М.: Московский общественный научный фонд, 2000. С. 376.