

2. Единственная правящая партия, опирающаяся на массовую поддержку, но возглавляемая одной личностью — вождем. Партия состоит из ядра, страстно и непоколебимо преданного идеологии и готового всемерно содействовать ее распространению, и внешней организации, пронизывающей всю структуру государственного аппарата. Вождь обретает в этих условиях качества непогрешимости, всеведения, он становится воплощением истинной демократии, заменяющей плутократическую демократию буржуазии. Возникающие структуры управления строго централизованы и иерархичны, хотя со временем в самой государственной бюрократии возникают тенденции к формированию олигархических групп.

3. Мощная террористическая тайная полиция, проводящая массовые репрессии, устранившая противников и нежелательные элементы режима. Террор, проводимый спецслужбами, становится условием признания официальной политики, "эффективной" предпосылкой ее общего принятия.

4. Государственный контроль за средствами массовой информации, превращающий их в систематически действующие органы официальной пропаганды и агитации, мобилизация населения для поставленных партией и вождем целей для консолидации общества. Террор в данном случае имеет не индивидуальный, избирательный характер, а вместе с пропагандой представляет собой систематически применяемую технологию массового управления, основанную на современных средствах и методах психологического контроля. Без этой технологии (централизованной рационально действующей бюрократии) тоталитарные режимы не могут состояться и функционировать.

5. Монополия на вооружение, на все виды применения силы — монополизация контроля за армией, полицией, полувойсковыми структурами и образованиями.

6. Централизованная, государственно регулируемая экономика, подчиняющая хозяйственно-экономическую деятельность политическим целям и задачам.

И К.Й.Фридрих, и З.Бжезинский вместе и по отдельности многократно подчеркивали идеально-типический, модельный характер своей конструкции тоталитарной системы, каждый раз оговариваясь, что социально-исторические формы тоталитарных режимов могут значительно отличаться от этой модели, равно как и друг от друга. Акцент ими делается прежде всего на объяснении функционирования этой институциональной системы, а не на истории ее возникновения или историческом своеобразии определенного режима, тем более, что важно в свете последующей критики, не на причинах или факторах ее трансформации во что-то иное. Иными словами, важнейшая особенность тоталитарных государств — невиданные ранее в правовом демократическом или в традиционном обществе объемы государственной власти и технологические возможности реализации целей государственной политики на основе массовой мобилизации*. То же самое подчеркивали и другие исследователи. Так, К.Дойч (1954) считал главным в теоретических разработках по проблеме тоталитаризма — все, что связано с объяснением механизмов и условий мобилизации масс государством — единство руководства и эффективную исполнительную власть. Подобная "лихорадка постоянной мобилизации"*** — результат совокупного действия всех институциональных структур тоталитарного режима.

(Окончание статьи см. в следующем номере.)

* "Новые черты тоталитарных режимов XX в. заключаются в организации и методах осуществления контроля за массами с помощью достижений современной науки и техники, а также — в целях самого контроля". *Fridrich C.J., Brzesinsky Z. Totalitarian Dictatorship and Autocracy. Cambridge (Mass.), 1956. P. 67.*

** *Schapiro L. The Concept of Totalitarianism. Survey // Journal of Soviet and East European Studies. 1969. N 73. P. 101.*

Ирина ПЕРОВА

Избыточная численность работников на предприятиях промышленности: оценка масштабов и перспективы сокращений

Адаптация российской экономики к рынку должна была бы привести к ликвидации избыточной занятости на предприятиях промышленности и, соответственно, сопровождаться массовыми высвобождениями и ростом безработицы. Однако этого не произошло, что объясняется рядом причин.

Во-первых, на начальном этапе адаптации, когда на первый план вышли задачи формирования рыночных институтов и достижение макроэкономической и финансовой стабилизации, структурные проблемы и проблемы эффективности работы предприятий находились не в "фокусе" внимания исследователей. Предполагалось, что создание институтов рыночной экономики обеспечит оптимальные пропорции экономического развития. Другими словами, решение структурных проблем экономики, а вместе с ними и вопросов формирования эффективных механизмов распределения и перераспределения "человеческого капитала" откладывалось на будущее*.

Во-вторых, сдерживание массового высвобождения лишних работников на первых этапах рыночных преобразований было целесообразно из социальных соображений. К происходящим изменениям предприятия приспосабливались не столько за счет сокращения избыточной численности работников, сколько за счет гибкости оплаты труда, а также его продолжительности и интенсивности (низкий уровень заработной платы, систематические задержки с ее выплатами, высокая дифференциация заработков, административные отпуска, перевод на неполное рабочее время)**.

В настоящее время сохранение избыточной численности работников по сравнению с потребностями производства по-прежнему является одной из характерных черт российской промышленности. В течение предыдущих четырех лет, по данным опросов руководителей промышленных предприятий***, наблюдается изменение масштабов избыточной занятости (табл. 1). В декабре 1998 г., через три месяца после финансового кризиса, 43% опро-

* *Кузнецов Б. Структурные реформы в экономике и роль активных программ содействия занятости в сглаживании негативных социальных последствий реструктуризации: Материалы международного семинара "Активные программы содействия занятости". Москва, 2–3 окт. М., 2001. С. 2.*

** *Капелюшников Р. Российский рынок труда: Адаптация без реструктуризации. М., 2001. С. 199.*

*** В статье приводятся данные "Мониторинга социально-трудовой сферы на предприятиях промышленности", который ВЦИОМ проводит при поддержке Министерства труда Российской Федерации с 1997 г. Всего было проведено восемь опросов по двум анкетам. Одна из них предназначалась экспертам (только руководителям высшего звена промышленных предприятий), а вторая — работникам различных профессионально-должностных групп, включая руководителей разного уровня, специалистов, служащих и рабочих. В 1997-1999 гг. опросы шли на 60 предприятиях промышленности, расположенных в 17 регионах России, в июне и ноябре 2000 г., июне 2001 г. — по обновленной выборке на 91 предприятии в 31 регионе России. Выборка контролировалась по таким признакам, как отрасль промышленности, форма собственности и среднесписочная численность занятых. Объем выборки — в каждой волне около 1200 работников и 200 руководителей первого и второго уровней. Предыдущую публикацию по этому проекту см.: *Хажулина Л., Перова И. Промышленные предприятия в 2000 г. // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2001. № 3. С. 20–24.*

Как Вы считаете, численность рабочих и служащих Вашего предприятия в целом соответствует потребностям производства?

(в % от общего числа опрошенных руководителей)

Вариант ответа	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
Численность рабочих и служащих предприятия в целом соответствует потребностям производства	48	53	61	48
Численность работников больше, чем нужно	43	23	20	32
Численность рабочих и служащих явно недостаточная	7	21	16	19
Затрудняюсь ответить	2	3	3	1

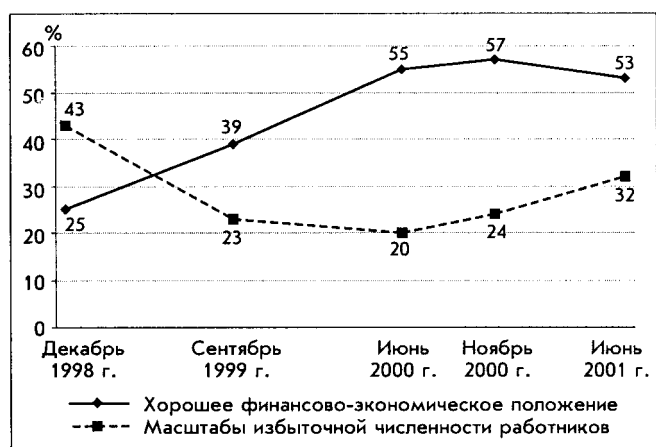


Рис. 1. Оценка финансово-экономического положения предприятий и масштабы избыточной занятости

шенных руководителей отметили, что число работников на их предприятии больше, чем нужно для самого производства. В 1999-2000 гг. оценки масштабов избыточной численности работников снизились до уровня 20%. В июне 2001 г. был зафиксирован самый высокий их уровень за последние два года: около трети опрошенных руководителей (32%) отметили, что численность рабочих и служащих на их предприятии превышает потребности производства.

Если сравнить тенденции изменения финансово-экономического положения предприятий и масштабов избыточной численности работников, то обнаруживается, что в целом с улучшением оценок финансово-экономического положения масштабы избыточной численности работников снижаются и, наоборот, с ухудшением — растут (рис. 1). Такая зависимость позволяет рассматривать избыточную численность работников как достаточно динамичную характеристику жизнедеятельности предприятия*. В последнее время масштабы избыточной численности работников увеличиваются более высокими темпами, чем ухудшается финансово-экономическое положение. В ноябре же 2000 г. был отмечен ее незначительный рост, но при улучшении экономического положения предприятий, хотя и незначительном. Если на первых этапах реформ основной причиной избыточной численности работников являлось снижение объемов производства, то в условиях структурных преобразований, модернизации производства причиной избыточной занятости может стать уже ее нецелесообразность, с точки зрения эффективности производства. Выяснение этого обстоя-

* Аналогичный вывод делается Р.Капелюшниковым на основе данных опросов по программе "Российский экономический барометр". См.: Капелюшников Р. Указ. соч. С. 232.

тельства имеет важное значение для прогнозирования ситуации на рынке труда и корректировки мер, предпринимаемых при проведении политики в сфере занятости.

Существуют ли различия в экономическом положении предприятий с оптимальной и избыточной численностью работников? Руководители предприятий с оптимальной численностью работников чаще, чем руководители предприятий с избыточной численностью, оценивают финансово-экономическое положение на своих предприятиях как "хорошее" (табл. 2), а также выше оценивают перспективы изменения финансово-экономического положения в ближайшие полгода. Исключение составляют данные опроса, проведенного в сентябре 1999 г., согласно которым ожидания улучшения финансово-экономического положения оказались даже несколько выше на предприятиях с избыточной численностью работников. Это, скорее всего, можно объяснить появлением позитивных тенденций в экономике в целом после кризиса 1998 г. и ростом на этой основе оптимистических ожиданий.

Результаты последнего опроса (июнь 2001 г.) зафиксировали достаточно высокие оценки финансово-экономического положения на предприятиях с избыточной численностью работников: 57% руководителей на своих предприятиях оценили его как "хорошее". Причем различия в оценках финансово-экономического положения предприятий с оптимальной и избыточной численностью работников оказались менее существенными, чем год назад. Что же касается перспектив предприятия на ближайшие полгода, то руководители предприятий с избыточной численностью работников в 1,7 раза реже, по сравнению с руководителями предприятий с оптимальной численностью работников, отмечали, что они ожидают улучшения финансово-экономического положения предприятия уже в ближайшие полгода.

Дополнительной информацией об экономическом положении предприятия являются оценки собственных оборотных средств (табл. 3) и качество используемых оборудования и технологий (табл. 4).

Проблема дефицита собственных оборотных средств существует на большинстве предприятий промышленности, но гораздо острее она стоит на предприятиях с избыточной численностью работников. В июне 2001 г. 69% руководителей предприятий, численность работников на которых превышает потребности производства, отметили особую остроту проблемы собственных оборотных средств (на предприятиях с оптимальной численностью работников заметно меньше: 46% опрошенных руководителей).

То же самое можно сказать и о проблеме устаревшего оборудования и технологий, они также свойственны большинству предприятий промышленности. Однако они острее на предприятиях с избыточной численностью работников: 75% руководителей этих предприятий отметили, что на их предприятии устаревшее оборудование и технологии!

**Оценка финансово-экономического положения предприятий
с оптимальной и избыточной численностью работников
(в % от общего числа опрошенных руководителей)**

Финансово-экономическое положение предприятия	Оптимальная численность работников				Избыточная численность работников			
	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
<i>Оценка в настоящее время</i>								
Хорошее	40	44	67	63	36	35	40	57
Плохое	44	52	28	27	39	60	49	39
Затрудняюсь ответить	16	4	5	10	25	5	11	4
<i>Перспективы изменения в ближайшие полгода</i>								
Улучшится	41	54	60	60	39	59	53	36
Не изменится	35	43	37	26	23	26	44	54
Ухудшится	24	3	3	6	38	15	3	6
Затрудняюсь ответить	—	—	10	8	—	—	—	4

Таблица 3

**Сталкивается ли сегодня Ваше предприятие с такой проблемой, как недостаток собственных оборотных средств?
(в % от общего числа опрошенных руководителей)**

Вариант ответа	Оптимальная численность работников				Избыточная численность работников			
	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
Нет такой проблемы	0	6	15	9	0	3	6	3
Проблема есть, но значимость ее невелика	43	31	33	45	29	22	31	28
Чрезвычайно острая проблема	57	63	52	46	71	75	63	69

Таблица 4

**Сталкивается ли сегодня Ваше предприятие с такой проблемой, как устаревшие оборудование, технология?
(в % от общего числа опрошенных руководителей)**

Вариант ответа	Оптимальная численность работников				Избыточная численность работников			
	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
Нет такой проблемы	5	5	11	4	4	12	7	2
Проблема есть, но значимость ее невелика	42	56	49	48	66	36	20	23
Чрезвычайно острая проблема	53	39	40	48	30	52	73	75

Таблица 5

**Сталкивается ли сегодня Ваше предприятие с такой проблемой, как сложности с получением кредита?*
(в % от общего числа опрошенных руководителей)**

Вариант ответа	Оптимальная численность работников				Избыточная численность работников			
	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
Нет такой проблемы	19	9	33	29	0	23	10	12
Проблема есть, но значимость ее невелика	18	46	25	37	13	19	38	44
Чрезвычайно острая проблема	63	45	42	33	80	58	52	44

* Сумма менее 100%, так как часть респондентов затруднилась с ответом.

являются "чрезвычайно острой проблемой" (на предприятиях с оптимальной численностью — 48% опрошенных руководителей)*.

Экономическое положение предприятий с избыточной численностью работников осложняется и тем, что у них

* По данным опроса, проведенного в ноябре 2000 г., 36% руководителей с избыточной численностью работников и 24% с оптимальной отметили, что срок службы основного оборудования на их предприятии превышает 20 лет, соответственно 38 и 53% — срок службы составляет от 10 до 20 лет, остальные — менее 10 лет.

гораздо чаще возникают сложности с получением кредита (табл. 5). Это отметили 88% опрошенных руководителей, в их числе 44% — что данная проблема стоит "чрезвычайно остро".

Если следовать основам теории экономики, проблема низкой оплаты труда должна острее стоять на предприятиях с избыточной численностью работников. Однако результаты опросов показывают, что в настоящее время не прослеживается очевидной связи между уровнем оплаты труда и наличием избыточной численности

Сталкивается ли сегодня Ваше предприятие с такой проблемой, как задолженность по выплате зарплаты?
(в % от общего числа опрошенных руководителей)

Вариант ответа	Оптимальная численность работников			Избыточная численность работников		
	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2001 г.	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2001 г.
Нет такой проблемы	39	62	74	22	60	74
Проблема есть, но значимость ее невелика	35	20	26	36	10	14
Чрезвычайно острая проблема	26	18	0	42	30	12

Таблица 7

Меры, которые руководство предприятия с избыточной численностью работников предпринимает для улучшения экономического положения
(в % от общего числа опрошенных экспертов)

Мера	Декабрь 1998 г.	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
Перевод части работников на режим неполной занятости	49	35	17	41
Сокращение избыточной численности рабочих и служащих	59	35	18	25
Заккрытие цехов, производств	10	23	5	11
Освоение новой продукции, новых видов деятельности	47	69	83	93
Переобучение, повышение квалификации работников	63	38	71	73
Приобретение нового оборудования, модернизация производства	50	46	56	83
Изучение рынка, маркетинговые исследования	63	75	91	84
Снижение себестоимости	77	66	84	66
Реорганизация структуры управления предприятия	65	43	47	64

работников. Скорее всего, это объясняется общим низким уровнем оплаты труда в промышленности.

По мере того как сокращаются общие масштабы задолженности по выплате заработной платы, наблюдается и уменьшение разрыва в задолженности на предприятиях с оптимальной и избыточной численностью работников. В июне 2001 г. одинаковое число руководителей предприятий с оптимальной и избыточной численностью работников отметили, что на их предприятии существует проблема задолженности. Но при этом руководители предприятий с избыточной численностью работников чаще расценивают данную проблему как "чрезвычайно острую" (табл. 6).

Таким образом, предприятия, на которых численность работников в настоящее время превышает потребности производства, чаще сталкиваются с такими проблемами, как нехватка собственных оборотных средств, устаревшее оборудование и технологии, трудности с получением кредита. Руководители предприятий с избыточной численностью работников чаще оценивают финансово-экономическое положение своих предприятий как "плохое" и реже связывают перспективы предприятия с улучшением финансово-экономического положения.

Меры, которые предпринимает администрация предприятий с избыточной численностью работников для улучшения экономического положения, могут быть разделены на две группы: а) повышение конкурентоспособности предприятия (освоение новой продукции, новых видов деятельности, приобретение нового оборудования, модернизация производства, переобучение, повышение квалификации работников, снижение себестоимости и пр.); б) регулирование занятости для оптимизации экономического положения предприятия (режим неполного рабочего дня, недели, административные отпуска, высвобождение работников).

Роль первой группы мер устойчиво возрастает (табл. 7). Так, в июне 2001 г. 93% руководителей предприятий с избыточной численностью работников отметили, что на их предприятии ведется освоение новой продукции, новых

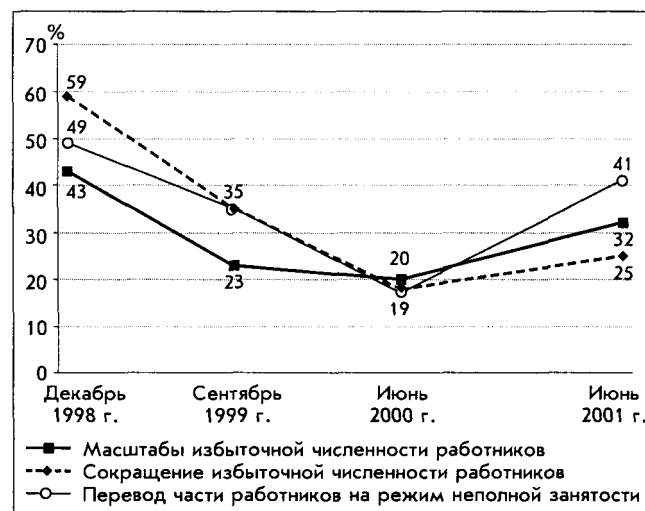


Рис. 2. Активность использования перевода части работников на режим неполной занятости и сокращения избыточной численности работников в зависимости от масштабов избыточной занятости

видов деятельности, 83% приобретают новое оборудование, модернизируют производство, 73% проводят переобучение и повышение квалификации работников.

И сокращение избыточной численности работников, и перевод работников на режим неполной занятости зависят от масштабов избыточной занятости на предприятии (рис. 2). Но если перевод работников на режим частичной занятости свидетельствует о намерении администрации сдерживать высвобождение работников, то увольнение — либо о невозможности, либо о нецелесообразности сохранения данных работников. Освоение новой продукции и новых видов деятельности на предприятии, модернизация производства позволяют предположить, что избыточная численность работников порождается не только сни-

Основные причины сохранения избыточной по сравнению с потребностями производства численности рабочих и служащих на предприятии*
(в % от общего числа опрошенных руководителей)

Причина	Сентябрь 1999 г.	Июнь 2000 г.	Июнь 2001 г.
Рассчитываем на расширение производства в ближайшее время	57	77	48
Из гуманных соображений (значительная часть уволенных не сумеет найти работу и средств к существованию)	54	62	44
Стремление сохранить трудовой коллектив	49	74	68
Отсутствие у предприятия средств на выплату выходного пособия	11	4	5
Рекомендации местных и региональных органов власти	5	15	21
Другое	5	6	1

* Сумма больше 100%, так как респондент мог дать несколько ответов.

жением объемов производства, но и отсутствием (или снижением) спроса на прежние количество и качество труда.

В июне 2001 г. 25% руководителей предприятий с избыточной численностью работников отметили, что для улучшения экономического положения на их предприятии проводится сокращение рабочих и служащих, а 41% переводит работников на режим неполной занятости, сдерживая тем самым высвобождение работников.

Что побуждает администрацию предприятий сохранять избыточную численность работников? Руководители предприятий называют три основные причины сохранения избыточной занятости: стремление сохранить трудовой коллектив (68%), ожидание в ближайшее время расширения объемов производства (48%) и гуманные мотивы (табл. 8). В июне 2001 г. 44% опрошенных руководителей промышленных предприятий опасались, что высвобожденные с их предприятия работники не сумеют найти работу и средства к существованию.

21% руководителей отмечают также, что их решение о сдерживании высвобождения избыточной численности работников обусловлено рекомендациями региональных местных органов власти. Эксперты из Минтруда России объясняют это тем, что в настоящее время уровень безработицы относится к числу основных индикаторов социально-экономического развития. Региональные и местные органы власти, особенно в периоды предвыборных кампаний, стремятся сдерживать масштабы высвобождения. Проведение такой политики удастся еще и потому, что деятельность предприятий в определенной степени зависит от местной и областной администраций. В ряде случаев предприятиям, сдерживающим массовые высвобождения, предоставляются льготы, например, в налогообложении, при уплате аренды и пр.

Отсутствие средств у предприятия на выплату выходного пособия (компенсационные выплаты) не относится к числу основных причин, сдерживающих массовые увольнения (см. табл. 8). Это объяснение приводится незначительным числом руководителей предприятий с плохим финансово-экономическим положением.

Таким образом, опросы руководителей промышленных предприятий позволили зафиксировать, что администрация продолжает использовать увольнения работников как инструмент, способствующий регулированию экономического положения предприятия. Вместе с тем устойчиво возрастает роль мер, свидетельствующих о том, что в настоящее время целью предприятий становится не просто выживание, но и обеспечение своего развития, о все большей ориентации на создание эффективных механизмов хозяйствования.

Конечно, по-прежнему значительная часть предприятий испытывает нехватку оборотных средств, имеет трудности с инвестициями, получением кредитов, на большинстве предприятий преобладает оборудование с длительным (более 10 лет) сроком действия, что в целом осложняет и замедляет процессы модернизации, структурных преобразований. Однако более высокие темпы роста избыточной численности работников, по сравнению с ухудшением финансово-экономического положения, решительный настрой руководителей на увольнение избыточных работников, снижение патерналистских настроений — все это позволяет предположить, что руководители все меньше склонны сохранять избыточную численность работников, как это было в начальный период адаптации к рыночным методам хозяйствования, что сегодня "избыточность" численности работников вызвана не только снижением спроса на рабочую силу из-за уменьшения объемов производства, но и модернизацией производства.

Валерий ХМЕЛЬКО

Макросоциальные изменения на Украине: годы независимости*

В данной статье предпринята попытка охарактеризовать те преобразования, которые произошли за период независимости Украины в основных макросоциальных структурах общества. Существенные изменения были отмечены в системе производства, в структурах социальной стратификации и социальных институтов, изменилось также отношение граждан Украины к вопросу о независимости своей страны.

Изменения в макроструктуре производственной деятельности. Самые негативные из макросоциальных изменений в украинском обществе за годы независимости Украины имели место в характере общественной производственной деятельности, прежде всего в отраслевой структуре и структуре распределения общественного труда между основными секторами общественного воспроизводства.

Определить стадию, на которой находится структура общественного разделения труда в любом современном обществе, можно, как известно, путем выявления относи-

* Доклад на Международном симпозиуме "Социальная динамика в постсоветском обществе: Украина в сравнительной перспективе" (сентябрь 2001 г.).