

© 1996 г.

РОДИОНОВА ГА.

РЕОРГАНИЗОВАННЫЕ ХОЗЯЙСТВА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

РОДИОНОВА Г.А. — научный сотрудник социологической лаборатории кафедры прикладной социологии Нижегородского университета.

В ожесточенных спорах о частной собственности на землю полемизирующие стороны сплошь и рядом уходят от реального опыта российских предприятий, основанных на частной собственности. Земельная карта разыгрывается, чтобы набрать очки в предвыборной борьбе.

В массовом сознании образ сельского предпринимателя тесно увязан с фигурой фермера-одиночки, да еще и без мотора. Между тем предприятия, использующие частную собственность на землю, могут иметь иную организационно-правовую форму, например, общество с ограниченной ответственностью или товарищество «на вере».

На базе первых пяти хозяйств, реформированных по Нижегородской модели, образовались и действуют 17 товариществ. Они работают около полутора лет.

Немного истории

Вспомним изменения в качестве труда, которые происходили в 70—80-е годы. Наличие большого числа рабочих мест с низкой культурой производства, тяжелыми и вредными условиями определило ускоренный рост заработной платы рабочих сферы материального производства по сравнению с другими категориями занятых. Недостаток полноценных потребительских ресурсов вызвал увеличение производства и потребления алкоголя. Последнее привело к падению трудовой этики и качества труда.

Снижение качества труда и ухудшение здоровья трудоспособного населения сопровождалось возрастающей социальной пассивностью работников. Они представляли удобный объект для манипулирования, но в то же время не обладали ответствен-

ностью за результаты своего труда. Уже в 70-е годы стало ясно, что в экономике СССР сложились крупные секторы, не восприимчивые к повышению капитальных вложений и прогрессивным технологиям. К их числу относились в первую очередь сельское хозяйство, легкая и пищевая промышленность. Поэтому и не удалось осуществить Продовольственную программу. Она была провалена по всем направлениям, в том числе и по входящему в ее состав блоку НИОКР.

Перечисленные процессы сохраняются или даже усиливаются в настоящее время. В условиях спада производства продолжается деградация рабочей силы. Во многих хозяйствах нормой стали прогулы, пьянство в рабочее время, воровство и разгильдяйство. Наиболее способная и активная молодежь уезжала в города и оседала там. Сейчас в большей части деревень Нижегородской области пенсионеры составляют более половины жителей.

Что мы имеем

Если к перечисленному добавить значительное падение уровня жизни, то станет понятно, в каких неблагоприятных условиях начинают деятельность новые предприятия. Трудно надеяться, что, получив свидетельства о собственности на земельную долю и став сособственниками предприятия, рабочие сразу почувствуют себя хозяевами и быстро изменят привычки.

Летом 1995 г. кафедра прикладной социологии Нижегородского университета провела исследование трудового поведения работников реорганизованных хозяйств. Первые пять хозяйств, реформированных по нижегородскому проекту, проработали к этому времени несколько больше года. На каждом опрошено от 1/3 до половины работников ($N = 482$). Опрос осуществлялся методом полустандартизованного интервью, иногда напомиавшим свободную беседу.

Одна из проблем заключалась в том, чтобы отделить в сознании респондентов результаты реорганизации хозяйства от прочих перестроечных и постперестроечных эффектов, общего спада производства, падения жизненного уровня. Предварительные беседы и наблюдения показали, что сделать это практически невозможно. Поэтому мы не стали предлагать работникам оценивать результаты реорганизации, а спрашивали их об изменениях в работе за последние год-полтора. Аналогичные вопросы были заданы работникам четырех неорганизованных хозяйств, экономические показатели по которым несколько выше среднеобластных ($N = 204$).

Предварительно проинтервьюированы все руководители товариществ, образованных на базе пяти реформированных хозяйств (17 человек). Беседуя с ними, удалось конкретизировать изменения в поведении работников.

Можно ли что-нибудь изменить?

Одно из главных изменений касается интенсификации труда (табл. 1). Работники поясняют, что увеличение нагрузки связано с нехваткой людей для обеспечения имеющегося фронта работ: на это указали 17% в реорганизованных

Таблица 1

Изменения нагрузки на работника (1994 г.—I полугодие 1995 г.)

Изменение нагрузки	Хозяйства	
	неорганизованные	реорганизованные
Увеличилась	28	56
Не увеличилась	72	44

хозяйствах и 2% в нереорганизованных. Как руководители, так и работники отмечают износ оборудования и техники, который приходится компенсировать интенсификацией труда. Но это не единственный ресурс. Приведу выдержку из интервью с руководителем ТОО «Белоречье» А.Н. Носовым: *«Интенсивность труда в прошлом году сразу после реорганизации резко возросла. Это во многом объясняется тем, что наше хозяйство на аукционе не смогло выкупить оборотные средства. Нам пришлось закупать картофель и ячмень на весну, осенью — рожь и пшеницу. Мы очень много потратили средств. Поэтому я говорил: "Ребята, надо потерпеть, поработать". В этом году мы работаем очень спокойно. За 18 лет руководящей работы на селе я никогда так не работал. Мы закончили все весенне-полевые работы досрочно. Сейчас люди стали работать более грамотно, более экономно».*

В реорганизованных предприятиях труд является многофункциональным: 66% работников совмещают профессии (в нереорганизованных хозяйствах — 42%). Работники реорганизованных предприятий чаще, чем нереорганизованных, совмещают более двух профессий (30 и 14% соответственно), причем профессии высокой и средней квалификации (37 и 24%). Видимо, реорганизация способствует появлению новой трудовой мотивации, более полному использованию квалификационных ресурсов, включая работников в режим более интенсивной и сложной деятельности.

Достигается это значительным ростом заинтересованности руководители в судьбе предприятия, интенсификацией управленческого труда. Приведу характерное высказывание одного из руководителей: *«Я чувствую, как отдаю свою энергию. Лично я от этого ничего не имею. Четыре года дом не мог оштукатурить. А по зарплате мой коэффициент 1,5 от среднего заработка механизатора».*

Следующее изменение касается трудовой дисциплины. Она падает у 50% нереорганизованных и у 14% реорганизованных хозяйств. Правда, не на всех реорганизованных предприятиях изменения положительны. Много зависит от изобретательности и авторитета руководителя. А.Н. Носов: *«Есть у меня пилорама. Это самое больное у меня место. Там всегда есть калым, а значит водка. Приехали частники — работники пьяные. Я год с ними воевал, второй месяц работают без нарушений. Никто не пьет, все выходят 26 дней на работу. Я им сразу премию дал. Никогда раньше они таких денег не получали».*

На новых предприятиях все-таки удастся мобилизовать внутренние ресурсы для преодоления кризиса, в то время как работники нереорганизованных хозяйств, видимо, деморализованы. Так, ответили, что пьют больше, чем раньше, 56% работников нереорганизованных хозяйств и лишь 15% — реорганизованных. Нетрудно догадаться об источнике средств на алкоголь. На наших глазах с ферм уносили молоко, корма. Вопрос о растаскивании имущества имел риторический характер. Отвечали на него достаточно откровенно, поскольку из предшествующих вопросов становилось понятно, что работу на предприятии нельзя рассматривать в качестве источника жизнеобеспечения (табл. 2).

В некоторых хозяйствах возможность что-то унести с предприятия становится главным и почти единственным стимулом выхода на работу. Заработная плата выдается с задержками до года. (Это скорее относится к нереорганизованным хозяйствам.)

Что же позволяет реорганизованным хозяйствам практически регулярно выплачивать более высокую заработную плату: может быть, секрет успеха в том, что они получают значительные дотации? Уровень дотаций, выделяемых на поддержание производства в нереорганизованных хозяйствах, существенно выше, чем для реорганизованных. Это особенно наглядно при сравнении отношений выплат из бюджета к платежам в бюджет: по области в целом это отношение составило в 1994 г. 218; по нереорганизованным предприятиям — 541%, по реорганизованным — от 11 до 173%. Реорганизованные предприятия меньше получают из бюджета, чем нереорганизованные.

Распределение ответов на вопрос «Растаскивают ли работники имущество с предприятия?», %

Альтернативы	Хозяйства	
	нереорганизованные	реорганизованные
Да	71	27
Не наю	21	24
Нет	7	47

В деревне традиционно одним из главных источников жизнеобеспечения являлось личное подсобное хозяйство (ЛПХ). В настоящее время его роль возросла. Тем не менее, по оценкам работников реорганизованных предприятий, в структуре доходов все же чуть выше доля доходов, получаемых от предприятия. В неорганизованных хозяйствах ЛПХ представляет главный источник средств к существованию. Структура доходов свидетельствует о большей включенности работников реорганизованных предприятий в товарное производство.

По оценкам работников, на реорганизованных предприятиях несколько выше уровень экономической свободы, чем в неорганизованных хозяйствах: возможность дополнительных приработков отметили 18% и 12% соответственно. Хотя в этом отношении все сельские труженики находятся в стесненном положении — слишком много сил отбирает личное подсобное хозяйство.

Одним из главных показателей роста или падения качества труда является заинтересованность работников в результатах. Занятые на реорганизованных и неорганизованных предприятиях по-разному оценивают этот фактор (соответственно первые заинтересованы в результатах своего труда в 66% случаев, вторые — в 36%).

Выводы

Трудовое поведение изменяется как на реорганизованных предприятиях, так и в неорганизованных хозяйствах. В неорганизованных изменения носят характер деградации (падение дисциплины, безразличие, рост пьянства, воровство), в реорганизованных качество труда улучшается.

Что же позволило реорганизованным предприятиям мобилизовать внутренние ресурсы? Этому способствовал механизм реорганизации, при котором работники оказались в ситуации выбора. Наиболее предприимчивые попытались возглавить предприятия. Те, кто не захотел выступить в роли предпринимателя, получили возможность выбрать руководителя, которому доверяли.

Руководители, которые в случае банкротства предприятия должны отвечать личным имуществом, кровно заинтересованы в том, чтобы предприятие было рентабельным. Тем не менее на реорганизованных предприятиях социальные установки работников не отличаются от установок наемных работников. Они отстранены от управления предприятиями, не стремятся участвовать в нем, разделять ответственность за принимаемые решения. Возможно, препятствием служит недостаточная правовая грамотность рабочих и руководителей.

В этих условиях стимулом к интенсивному труду на реорганизованных предприятиях выступает не интерес собственника, а боязнь потерять работу, жесточайший контроль со стороны руководства, надежда вовремя получить зарплату. Иначе говоря, кнут, а не пряник. А может ли быть иначе?