

III. ВЛАДЕЛЬЦЫ, РУКОВОДИТЕЛИ И РАБОТНИКИ. ПОПЫТКА СОПОСТАВЛЕНИЯ

В первой и во второй части работы положение в сфере малого бизнеса описывалось, соответственно, глазами владельцев или директоров и работников предприятий. В этой части проводится сопоставление ответов указанных категорий опрошенных на совпадающие вопросы.

Жизненная ситуация Вновь подтверждается, что жизненный уровень у владельцев и директоров в целом значительно выше, чем у работников предприятий (см. табл. 39). Так, например, 61% руководителей и 41% работников указали, что совокупный доход их семьи выше прожиточного минимума. При этом, как видно из приводимых в таблице данных, больше всего имеющих высокий совокупный доход среди владельцев новых частных предприятий - но и у работников этих предприятий. В то же время между этими двумя категориями опрошенных зафиксирована и самая высокая в исследовании дифференциация в уровне доходов. То есть можно предположить, что доходы работников новых частных предприятий растут быстрее, чем доходы работников предприятий остальных типов собственности, но и разница между доходами владельцев и работников также быстро растет.

Таблица 39

Распределение ответов респондентов на вопрос: "Соответствует ли совокупный доход Вашей семьи прожиточному минимуму ?"
(в % к числу опрошенных)

Тип собственности предприятия	Директора (владельцы)			Работники		
	выше	соответствует	ниже	выше	соответствует	ниже
В целом	61	25	12	41	35	21
Государственное	46	29	24	32	32	34
Приватизированное, льготное	51	23	12	43	36	18
Приватизированное, общее	68	26	5	41	44	15
Частное, бывшее государственное	64	19	15	45	34	18
Частное, новое	81	14	3	52	33	11

Непосредственным подтверждением более быстрого роста доходов работников частных предприятий являются ответы на вопрос: "Как бы Вы оценили перемены в Вашем материальном благополучии за последний год?" Отметили, что их материальное положение улучшилось, 48% работников новых частных предприятий, 35% работников частных, бывших государственных предприятий, 33% - работников предприятий, приватизированных на льготных основаниях, 27% - работников предприятий, приватизированных на общих основаниях, и 22% - работников государственных предприятий.

Второй вывод из приведенных в таблице данных состоит в том, что в данное время на приватизированных предприятиях уровень дохода и директоров, и работников выше, чем на государственных. Вместе с тем характерно, что наиболее высока дифференциация в уровне доходов между директорами и работниками предприятий, приватизированных на общих основаниях (она лишь немного меньше, чем дифференциация для владельцев и работников новых частных предприятий). Самая же меньшая дифференциация в уровне совокупного семейного дохода зафиксирована для директоров и работников предприятий, приватизированных на льготных основаниях, и государственных предприятий.

Следующим показателем оценки жизненной ситуации опрошенными являются устойчивость места работы и возможность быстро найти новую работу (табл. 40 и 41). Ниже приведены индексы (табл. 42), рассчитанные следующим образом. Табл. 2: для руководителей и работников определена разность сумм значений содержательных ответов, то есть сумма значений в третьей и четвертой колонках минус сумма значений первой и второй колонки.. Табл. 3: индекс определен как разность суммы значений первой и второй колонки и третьей колонки.

Как легко увидеть из табл. 40 и 41 и из приведенных выше индексов, директора и владельцы предприятий в целом более уверены, чем работники, и в том, что они не потеряют свою работу, и в том, что смогут найти новую работу. Однако в первом случае (возможность потерять работу) разрыв между директорами (владельцами) и их работниками значительно больше. По-видимому, для директоров и владельцев предприятий сохранить работу гораздо легче, чем найти новую. И в поисках работы у них так же много проблем, как и у их подчиненных, хотя, конечно, проблемы у каждого свои.

Таблица 40

Данные ответов респондентов на вопрос: "Насколько вероятно, что Вы потеряете работу в ближайшие 12 месяцев?"
(в %% к числу опрошенных)

Тип собственности предприятия	Руководители предприятия					Работники предприятия				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
В целом	7	18	30	31	14	12	29	28	12	17
Государственное	13	23	31	20	13	17	34	22	10	16
Приватизированное, льготное	6	16	33	28	16	9	29	25	15	20
Приватизированное, общее	6	28	29	25	16	12	24	22	13	28
Частное, бывшее государственное	4	19	26	40	10	11	31	31	11	14
Частное, новое	5	11	26	46	12	8	22	43	13	13

где:

- 1 - очень вероятно
- 2 - вполне вероятно
- 3 - маловероятно
- 4 - практически исключено
- 5 - не знаю

Таблица 41

Данные ответов респондентов на вопрос: "Если Вы потеряете нынешнюю работу, то насколько легко Вам будет найти работу по Вашей специальности с не менее высоким положением и уровнем дохода?"
(в %% к числу опрошенных)

Тип собственности предприятия	Руководители предприятия			Работники предприятия		
	очень легко	довольно легко	совсем не легко	очень легко	довольно легко	совсем не легко
В целом	12	35	49	10	32	57
Государственное	5	30	60	16	38	46
Приватизированное, льготное	11	26	58	6	33	61
Приватизированное, общее	11	32	56	8	23	69
Частное, бывшее государственное	15	45	38	14	31	47
Частное, новое	19	46	31	7	26	65

Индексы самооценок стабильности

Тип собственности предприятия	"Насколько вероятно, что Вы потеряете работу в ближайшие 12 месяцев?"		"Если Вы потеряете нынешнюю работу, то насколько легко Вам будет найти работу по Вашей специальности?"	
	Руководители	Работники	Руководители	Работники
В целом	+36	-1	-2	-15
Государственное	+ 15	-19	-25	+8
Приватизированное, льготное	+39	+2	-21	-22
Приватизированное, общее	+20	-1	-13	-38
Частное, бывшее государственное	+43	0	+24	-2
Частное, новое	+56	+26	+34	-32

Оценки приватизации как показатель общего восприятия социально-экономических процессов в стране Как уже отмечалось, в оценке позитивных и негативных последствий приватизации мнения руководителей и работников предприятий очень близки (см. табл. 43 и 44), и оценки директоров (владельцев) не отличаются большей глубиной или осознанностью. Как уже отмечалось, и у тех, и у других в качестве позитивных последствий приватизации лидируют такие ответы как "появление хозяина" и "люди научатся работать", а в качестве негативных последствий: "появление безработицы" и "захват предприятий мафией". При этом среди директоров (владельцев) немного больше ожидающих "появления хозяина", чем среди работников предприятий, а среди последних немного больше "опасающихся безработицы".

Сравнение оценок положительных последствий приватизации, данных директорами (владельцами) и работниками различных типов предприятий, показывает, что и здесь существенных различий нет (см. табл. 4J).

Таким образом, у обеих групп наших опрошенных представление о последствиях приватизации является типичным феноменом массового сознания и мало связано со специальными знаниями или с собственным опытом.

Таблица 43

Данные ответов респондентов на вопрос: "К каким положительным последствиям в обществе может привести приватизация?"
(в %% к числу опрошенных)

	Руководители предприятий	Работники предприятий
1. Появится хозяин	35	26
2. Люди научатся работать	14	16
3. Изменится психологическое отношение к рынку	5	8
4. Повысится дисциплина на производстве	5	7
5. Окажется больше свободы для человека	7	6
6. Улучшится благосостояние людей	8	12
7. Улучшится экономика страны	6	5
8. Появится класс мелких собственников	2	6
9. Улучшится качество обслуживания населения, появится много товаров	4	3
10. Появится конкуренция	6	5
11. Возможность преодолеть кризис	2	2

Таблица 44

Данные ответов респондентов на вопрос: "К каким отрицательным последствиям в обществе может привести приватизация?"
(в %% к числу опрошенных)

	Руководители предприятий	Работники предприятий
1. Появится безработица	25	33
2. Произойдет обнищание народа	8	11
3. Предприятия окажутся в руках теневого, мафиозного бизнеса	17	15
4. Отсутствие уверенности в завтрашнем дне	8	8
5. Потеря связей между предприятиями	6	4
6. Повышение цен	8	10
7. Расслоение общества	7	5
8. Банкротство предприятий	5	3
9. Нарушение социальной и экономической структуры общества	1	2
10. Исчезнут те виды деятельности, которые не приносят прямого дохода	6	3
11. Продажа госсобственности иностранцам	4	3

Таблица 45

Оценка директорами (владельцами) и работниками предприятий положительных последствий приватизации (указана разность между %% ответивших директоров (владельцев) и работников по каждой строке таблицы)

	Государственное	Приватизированное, льготное	Приватизированное, общее	Частное, бывшее государственное	Частное, новое
1. Появится хозяин	+7	-2	+14	+9	+ 19
2. Люди научатся работать	0	-4	-8	+6	+2
3. Изменится психологическое отношение к рынку	0	-3	+2	-7	-6
4. Повысится дисциплина на производстве	+1	-1	-2	-7	-2
5. Окажется больше свободы для человека	-1	+3	+3	-3	-8
6. Улучшится благосостояние людей	-4	-1	-2	-5	-5
7. Улучшится экономика страны	-1	+2	+2	-1	+ 1
8. Появится класс мелких собственников	-3	-2	0	-3	-6
9. Улучшится качество обслуживания населения, появится много товаров	0	+5	-1	+6	-3
10. Появится конкуренция	0	+5	-2	+2	+ 1
11. Возможность преодолеть кризис	0	-1	-2	+ 1	-2

Столь же характерно и отсутствие дифференциации между нашими двумя группами опрошенных в оценках способов приватизации: "Какой способ приватизации кажется Вам предпочтительнее?" Как видно из таблицы 46 оценки руководителей и работников практически одинаковы. Различия между оценками мало зависят от типа предприятия (см. табл. 47).

Большее различие в ответах директоров (владельцев) и работников выявлено в анализе оценок хода приватизации на конкретных предприятиях. Однако это различие носит достаточно специфический характер. Так, 57% директоров приватизированных предприятий указали, что работники их предприятий принимали активное участие в обсуждении вопросов приватизации. Однако лишь 30% работников этих предприятий указали, что они принимали активное участие в таком обсуждении. 40% директоров указали, что на предприятии обсуждались какие-то другие по сравнению с принятым способом приватизации. Среди работников такую оценку дали 30%.

Таблица 46

Данные ответов респондентов на вопрос:
 "Какой способ приватизации кажется Вам предпочтительнее?"
 (в % к числу опрошенных)

	Директора (владельцы) предприятий	Работники предприятий
1. Работники получают право на стабильный доход от причитающейся бесплатно на их долю части имущества предприятия (25% всей стоимости фондов), но без права участвовать в управлении	13	15
2. Работники бесплатно получают в собственность все предприятие, и каждый может делать со своей долей, все, что хочет, в том числе и продать свои акции: но в случае банкротства - теряет и акции, и работу	19	19
3. Коллектив выкупает предприятие в свою собственность без государственного кредитования, владея либо контрольным пакетом акций (51%), либо 100% акций, управляет предприятием и берет на себя риск, связанный с возможностью банкротства	40	37
4. Предприятие продается тому, кто может за него больше заплатить, а позже - эффективно управлять им; вырученные от продажи деньги частично передаются работникам предприятия в виде единовременной выплаты, частично - на помощь всем. людям в период перехода к рынку	22	18
5. Никакая приватизация не нужна, необходимо сохранить государственную собственность на средства производства	8	11

Таблица 47

Оценка директоров (владельцев) и работников предприятий различных способов приватизации (указана разность в % ответивших директоров (владельцев) и работников предприятий по каждой строке таблицы)

	Государственное	Приватизированное, льготное	Приватизированное, общее	Частное, бывшее государственное	Частное, новое
1. Работники получают право на стабильный доход от причитающейся бесплатно на их долю части имущества предприятия (25% всей стоимости фондов), но без права участвовать в управлении	-2	-3	0	-5	-2
2. Работники бесплатно получают а собственность все предприятие, и каждый может делать со своей долей, все, что хочет, в том числе и продать свои акции. но в случае банкротства - теряет и акции. и работу	-1	-5	+3	-8	-5
3. Коллектив выкупает предприятие в свою собственность без государственного кредитования, владея либо контрольным пакетом акций (51%), либо 100% акций, управляет предприятием и берет на себя риск, связанный с возможностью банкротства	+4	+9	- 1	-8	0
4. Предприятие продается тому, кто может за него больше заплатить, а позже - эффективно управлять им. вырученные от продажи <i>деньги</i> частично передаются работникам предприятия в виде единовременной выплаты, частично - на помощь всем людям в период перехода к рынку	0	-2	0	+ 15	+ 10
5. Никакая приватизация не нужна, необходимо сохранить государственную собственность на средства производства	-1	-1	-3	-8	-3

Оценки своего коллектива Директора (владельцы) и работники предприятий дают очень сходную оценку проблем трудовой и производственной дисциплины (см. табл. 48).

При этом в ряде случаев работники чаще отмечают нарушения дисциплины. Так, они чаще указывали, что работники уносят с предприятия что-то для себя или для продажи, без ведома руководства используют оборудование и служебные помещения в собственных интересах, не выходят и опаздывают на работу. Директора (владельцы) же предприятий чаще отмечали, что "товарищи по работе препятствуют нарушениям дисциплины".

Таблица 48

Данные ответов респондентов на вопрос: "Случаются ли на Вашем предприятии следующие нарушения производственной и трудовой дисциплины?" (в % к числу опрошенных)

	Директора (владельцы) предприятий	Работники предприятий
1. Работники занимаются в рабочее время личными делами	64	65
2. Работники уносят с предприятия что-либо для себя или для продажи	33	39
3. Работники без ведома руководства используют оборудование и служебные помещения в собственных интересах	26	35
4. Работники искусственно затягивают выполнение задания	20	22
5. Работники разглашают служебные секреты	18	18
6. Работники не выходят на работу, симулируя болезнь	32	38
7. Работники опаздывают на работу, уходят раньше времени, затягивают обеденный перерыв	56	60
8. Товарищи по работе препятствуют таким действиям или открыто осуждают их	58	47

Значительно сильнее разнятся ответы директоров (владельцев) и работников по вопросу интенсификации труда после приватизации предприятия (см. табл. 49). Как видно из таблицы наиболее велико расхождение между директорами (владельцами) бывших государственных, ныне частных предприятий и их работниками, здесь работники значительно чаще отмечали, что напряженность их труда после приватизации увеличилась. Вероятно, это связано с большей требовательностью к своим подчиненным собственника, чем бывшего директора. Гораздо меньше дифференциация в оценках для предприятий, приватизированных на льготных основаниях, но опять в "пользу" работников.

Наиболее существенным показателем ситуации в коллективах после приватизации является уровень конфликтности.

Уже указывалось, что 9% директоров отметили, что у них происходят конфликты с коллективом. Работники же считают, что уровень конфликтности гораздо выше: 50% работников указали, что конфликты происходят, в том числе 9%, что происходят часто. При этом наиболее велика разница между работниками и директорами для предприятий, приватизированных на общих основаниях: здесь 68% работников и лишь 16% директоров указали на наличие конфликтов. Для сравнения укажем, что на частных, новых предприятиях эти значения соответственно равны 45% и 5%.

Таблица 49

Данные ответов опрошенных приватизированных предприятий на вопрос:
 "Считаете ли Вы, что с приватизацией труд работников на Вашем
 предприятии стал более напряженным?" и работников предприятия:
 "Стала ли Ваша работа более напряженной, чем год назад?"
 (в %% к числу ответивших)
 (приводятся ответы на позицию "труд стал более напряженным")

Тип собственности предприятия	Директора предприятий	Работники предприятий
Приватизированное, льготное	47	54
Приватизированное, общее	62	63
Частное, бывшее государственное	34	56

По мнению директоров, наиболее частой причиной конфликтов с коллективом является оплата труда (отметши» 23% руководителей). По мнению же работников, они наиболее часто вступают в конфликты, когда возражают начальникам, чьи распоряжения вредят делу. Оплата труда находится у них на втором месте и работа во внеурочное время - на третьем месте (на эти причины соответственно указали 29%, 23% и 14% работников). Таким образом, с точки зрения работников, оплата труда - важная, но не самая значимая причина их конфликта с начальством. Характерно и то, что наиболее часто возражают против указаний начальства работники новых частных предприятий. Вероятно, что стремление к самостоятельности в работе присуща значительной части работников и может перевешивать привлекательность более высокой оплаты труда.

Однако следует учитывать, что оценка различных элементов условий производственной ситуации весьма противоречива и зависит от множества факторов, в том числе и не фиксируемых в массовом опросе. Так, например, характерно, что при оценке отдельных элементов производственной ситуации на первом месте у работников оказывается все-таки высокая оплата труда (56%), затем - уверенность в том, что рабочее место не будет ликвидировано (21%) и лишь затем право на участие в принятии решений и в распределении доходов (17%). При этом опять выявляется, что желание участвовать в управлении наиболее часто встречается как раз среди работников новых частных предприятий.

Важным фактором напряженности в трудовых коллективах является возможное сокращение. Как уже отмечалось, на него ориентирована значительная часть директоров приватизированных и государственных предприятий.

Важно учитывать, что оценивая возможную ситуацию банкротства предприятия, 50% работников указали, что согласились бы на добровольное сокращение своей зарплаты и предоставили бы предприятию займы свои личные средства, 64% указали, что они бы удлиннили свой рабочий день и взяли бы на себя дополнительные обязанности. Опять чаще всего выражали такое желание работники новых частных предприятий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За истекший год-полтора формирование слоя субъектов рыночной экономики продвинулось достаточно далеко. Этот процесс не является социально и даже экономически безболезненным, поскольку сопровождается невиданным прежде и не всегда экономически оправданным - социальным расслоением, резким падением уровня жизни значительных слоев (если не большинства) населения, переходом собственности в руки не всегда достаточно компетентных и нравственно ответственных владельцев при фактической ликвидации всякого внешнего контроля за их деятельностью и поведением. Количественный рост слоя собственников-предпринимателей порой сопровождается его качественным ухудшением - это отмечалось в уже цитировавшейся выше монографии "Малый бизнес в России". Однако в целом это - процесс объективный и, в исторической перспективе, положительный. К положительным эффектам его, которые могут наблюдаться эмпирически уже на материале настоящего исследования можно отнести, в частности, выявившуюся активную роль и социальную удовлетворенность молодежи и лиц с высшим образованием, занятых на производстве, процессы психологической адаптации женщин к новым условиям, совпадение социальных групп, отмечавших рост количественных и качественных параметров напряженности труда с группами, отметившими абсолютное или относительное улучшение материального благосостояния. Эти процессы обычно протекают с положительной обратной связью и позволяют надеяться, что их продолжение приведет к формированию в России цивилизованного среднего класса.

Важная характеристика нынешних социальных процессов - отсутствие социально-психологической поляризации между двумя основными группами, задействованными в рыночной экономике, директорами (владельцами) предприятий и работниками.

По большинству принципиальных вопросов взгляды, предпочтения и даже "исходные мифы сознания" директоров (владельцев) и работников практически совпадают. Конфликты между ними находятся в пределах "правил игры": стремления добиться более высокой заработной платы, более жесткого соблюдения трудовой и производственной дисциплины, с одной стороны, и меньших стеснений - с другой и т.п., без признаков социальной розни - различия мнений по поводу самих "правил". Более того, на предприятиях, принадлежащих частным владельцам, "рейтинг" директоров-владельцев выше, чем аналогичный "рейтинг" директоров на государственных предприятиях и предприятиях коллективной собственности, а стремление к коллективным формам собственности - не декларируемое, а реальное, касающееся собственного предприятия, - пренебрежимо мало (напомним, что лишь 3% работников таких предприятий хотело бы видеть в роли "владельца" своего предприятия трудовой коллектив, т.е. себя и своих коллег).

Пока не приводит к серьезной социальной напряженности и имущественная дифференциация. (Еще раз подчеркнем - только в рамках реальных отношений со своими собственными руководителями и хозяевами. На общем идеологическом и политическом уровне это недовольство может проявляться сильнее: ни директора, ни работники пока еще не научились в должной мере увязывать "идеологию" с личным опытом и личными предпочтениями, что является одним из серьезных элементов наследия нашего идеологизированного общества.) На практике именно там, где имущественная и социальная дифференциация сильнее всего, - на новых частных предприятиях, - противоречия минимальны. Можно предположить, что для работника динамика его личного благосостояния значительно важнее, чем рост чужого (разумеется, если это динамика устойчиво положительна - в противном случае включаются совсем иные психологические комплексы). Иными словами, социальная зависть - один из доминирующих компонентов люмпенского сознания - сменяется стремлением к повышению личного благосостояния и статуса и пониманием и уважением к тем, кто достиг большего успеха на том же пути.

Разумеется, весь этот процесс пока в зачаточном состоянии, и судить о нем можно лишь по косвенным признакам. Сильнейший тормоз и угроза для него - отсутствие реальной конкурен-

ции, искажающее содержание и мотивы деятельности. Именно из-за этого реальный рост статуса и благосостояния пока часто не совпадает с ростом компетентности, напряженности и эффективности трудовых усилий, что безусловно, оказывает мощное деморализующее воздействие. Однако то, что можно назвать "психологической инфраструктурой" рыночных мотиваций и рыночного сознания, постепенно формируется. Причем быстрее всего у молодежи, лиц с высшим образованием и работников частных предприятий - иными словами, среди наиболее динамичных социальных групп, в значительной степени определяющих ситуацию в обозримом будущем.

Таким образом, ускоренное формирование социально-психологического слоя "субъектов рыночной экономики" - потенциального среднего класса - остается пока одним из главных завоеваний реформ. А отсутствие заметной социально-психологической дифференциации внутри этого слоя - еще одно основание говорить о работниках, руководителях, владельцах скорее как о ядре и периферии единого размытого слоя, чем как о различных социальных группах со специфическими взглядами и интересами.