

© 2004 г.

М.Ф. ЧЕРНЫШ

ПРОТИВОРЕЧИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ЧЕРНЫШ Михаил Федорович - кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН.

В российской экономической жизни все чаще звучит тема социального партнерства. О социальном партнерстве говорят предприниматели, выражая тем самым надежду на гладкие, по возможности бесконфликтные отношения в частном секторе экономики. Эта тема часто затрагивается в документах профсоюзных организаций разного уровня, систематически находит отражение в принимаемых ими решениях. Если предприниматели подчеркивают достижения в налаживании отношений с рядовыми работниками, значимость тех усилий, которые они предпринимают для обеспечения им достойной жизни, то профсоюзы, напротив, говорят об отсутствии каких-либо ощутимых достижений, о нарастании противоречий, свидетельствующих не столько о партнерских отношениях, сколько о явном расхождении интересов между субъектами экономической жизни. К примеру, в разделе "Социальное партнерство" архива Федерации профсоюзов Красноярского края подчеркиваются негативные последствия политики реформ, отмечается, что трехстороннее соглашение, призванное гармонизировать отношения между властью, собственниками и работниками, не соблюдается ни властью, ни собственниками. Красноярские профсоюзы утверждают, что "заработная плата утратила функции стимулирования труда", а "покупательная способность большинства населения падает". Поскольку требования профсоюзов не принимаются всерьез, работникам предлагается "воспользоваться предоставленным им законами правом на защиту и самозащиту от неправомерных действий со стороны работодателей при попустительстве со стороны властей". О забастовках или каких-либо других акциях в документе напрямую не говорится. Однако есть уклончивые формулировки, которые иначе как призывом к протестным акциям не назовешь. Если судить по документам Красноярского крайпрофа и профсоюзов в других регионах, то на большинстве российских предприятий отношения социального партнерства так и не наладились, а соглашения о мирном сосуществовании труда и капитала остались на бумаге. Можно, разумеется, утверждать, что и острых социальных конфликтов в российской экономике не наблюдается. Лишь в отдельных регионах бастуют небольшие группы недовольных своим положением работников, да и то в большинстве случаев это бюджетники, эпизодически лишаемые заработанных денег. Но забастовка - средство воздействия, не всегда возможное в нынешних условиях, низкий уровень забастовочной активности никого не должен вводить в заблуждение. Еще Р. Дарендорф в своей книге, посвященной социальным конфликтам в индустриальном обществе, отмечал, что открытое выступление социальных групп, если это только не спонтанный "хлебный" бунт, является результатом активных коммуникационных взаимодей-

ствий, возможным только тогда, когда для них имеется адекватная организационная и информационная инфраструктура (см.: [1]). Чтобы рабочий принял участие в забастовке, нужна организация, которая сообщит ему о необходимости подобного действия, укажет, когда, в какой день это действие следует начинать и в какой момент поставленную цель можно считать достигнутой. В ситуации, когда у власти находится тоталитарный режим, подобные взаимодействия блокируются, но это не устраняет социального конфликта, а лишь загоняет его в глубины сознания индивида. Американские психологи Доллард и Доуб [2] описали механизм превращения фрустрации, вызванной неспособностью достигнуть какой-либо цели, в агрессию. Случаи блокирования цели, накапливаясь, рожают процесс провоцирования. Далее негативная энергия ищет выход в разных направлениях. Ресентимент работника, недовольного своим положением, проявляется в разных, порой непредсказуемых формах протестного поведения. Пассивный протест зачастую выплескивается наружу в ходе выборов, увеличивая долю голосующих против всех или долю поддерживающих экстремистские партии и движения. Он может выражаться в тотальном недоверии к властным институтам, которые в отсутствие публичной поддержки "зависают в воздухе". Загнанная в глубь сознания, неудовлетворенность жизнью сублимируется в предрассудки национального толка или, что далеко не редкость в России, криминальную активность, бытовые девиации разного рода. Иными словами, энергия протеста почти всегда воплощается в действие, вот только формы воплощения вовне личности могут быть разными - от национальных предрассудков до насилия в семье. Мы беремся утверждать, что энергия отрицания находит выражение во временном измерении прежде всего на этапе, предшествующем агрессии. Происходит идеализация прошлого и клеймение настоящего. При этом прошлое освобождается от отрицательных наносов, а настоящее, напротив, представляется как совокупность отрицательных черт. Ностальгические воспоминания о светлом прошлом, противопоставленные настоящему, выступают как бытовая идеология протеста, своего рода эрзац классового сознания в ситуации, когда рождение подлинно классового сознания не поощряется совокупностью коммуникационных условий и, в равной степени, традицией.

Советское прошлое vs капиталистическое настоящее

Миф о счастливом советском прошлом. В настоящем исследовании¹ миф рассматривался как комплекс стереотипов, рождаемых современными жизненными практиками. Именно эти практики обуславливают композицию мифа, включение в него одних идеологем и исключение других, нарушающих цельность воспроизводимой им картины мира. В этом качестве миф не может рассматриваться как свидетельство прошлого или настоящего, но это нисколько не умаляет силы его воздействия на массовое сознание. Опыт исследований говорит о том, что зачастую именно мифы, сознательно творимые или спонтанно возникающие, оказывают заметное влияние на поведение людей, выводят их к тем или другим политическим позициям. Политические воззрения "человека с улицы" редко базируются на конкретном знании, гораздо чаще - на собственном жизненном опыте, рассматриваемом в оппозиции к современной ситуации. Нам предоставлялась редкая возможность изучить восприятие жизни в среде рабочих и управленцев, занятых на крупных промышленных предприятиях. Исследование позволило заключить, что мировоззренчески эти груп-

¹ В анализе используются данные комплексного исследования "Социальные иерархии и организационная культура на российских промышленных предприятиях", включавшего в себя 18 фокус-групп в разных целевых группах в 5 городах Сибири и Дальнего Востока, а также опрос населения на базе случайной выборки в 1800 респондентов в тех же населенных пунктах (2003 г., Институт социологии РАН).

пы противостоят друг другу, питаются энергией мифов с противоположной направленностью.

В рядах рабочих старшего поколения нередко преувеличенно положительные оценки жизни в СССР. "Жили при коммунизме, да только не знали об этом" - так суммировал эти настроения пожилой рабочий-металлург. Два преимущества советского строя выдвигаются на первый план - достаточная зарплата и социальные льготы. По мнению большинства рабочих, уровень зарплат в советские времена был адекватен жизненным потребностям: зарплат хватало на то, чтобы оплатить квартиру, одеть и обусть семью, время от времени приобретать вещи длительного пользования. Вопрос о том, как подготовить детей к школе или обеспечить их обучение в вузе, решался без малейшего напряжения. Заработка с лихвой хватало на то, чтобы купить все необходимое, а все остальные заботы брало на себя государство. *"Раньше и проблемы такой не было, как детей выучить. А сейчас у меня дочь десятый класс заканчивает. Как ей в институт поступать? На какие деньги она будет учиться? Все время думаем об этом"* (рабочий лесоперерабатывающего предприятия, 55 лет).

Символом счастливой жизни в советские времена была для многих возможность выезда на отдых на советские курорты. Люди, живущие в холодном сибирском климате, ценили эту привилегию особенно высоко.

Второе преимущество советского строя видится в обширных социальных льготах, которые предоставлялись большинству рядовых работников. Крупные сибирские предприятия содержали широкую социальную инфраструктуру, включавшую специальные поликлиники, профилактории, пансионаты, дома отдыха, детские сады и пионерские лагеря. В течение года каждый работник предприятия имел возможность выехать в дом отдыха, чтобы побыть на природе, восстановить силы. У большинства не возникало проблемы летнего отдыха детей. Для них всегда находилось место в пионерском лагере. Оказавшись в частных руках, предприятия избавились от так называемых непрофильных активов, передав их на баланс местным властям. Небогатая областная или городская власть, оказавшись не в состоянии содержать эти объекты, либо передавала их в частные руки, либо закрывала вовсе. *"У нас на заводе работала поликлиника. Было сказано, что завод эту поликлинику содержать не может. Рабочим посоветовали обращаться в городские поликлиники. Там возникли огромные очереди. Я сама видела, как пожилые люди выстраиваются на прием в шесть утра, простаивают много часов, падают от усталости"* (работница металлургического комбината, 48 лет).

В большинстве случаев рабочие избегают говорить о недостатках жизни в советские времена. Привилегии советских руководителей уже не вызывают прежнего возмущения, поскольку бледнеют перед доходами и привилегиями современных властей. Очереди в магазинах за продуктами или другими товарами вспоминаются с оттенком теплых чувств: "Да, стояли в очередях, но ведь это потому, что могли что-то купить". Прошлое идеализируется отчасти и потому, что жизнь была проще и беззаботнее, а отчасти потому, что это были годы юности, годы вступления в зрелую жизнь, всегда вспоминаемые как время широких возможностей: *"Мы были молодые. Вот поэтому и возможности были другие. А сейчас, что нас ждет впереди? Пенсия? Да разве на пенсию можно прожить!"* (рабочий металлургического комбината, 52 года).

Миф о счастливом советском прошлом легко раскладывается на две составляющие - эффект периода (в терминологии социологии поколений - period effect) и эффект поколения (generation effect). Эффект периода отождествляется с теми тяготами, которые пережили рабочие в течение переходного периода. Эффект поколения выражен в неизбежном продвижении через разные фазы жизненного пути, ностальгии по молодости и страхе перед наступающей старостью. Обе составляющие находятся в тесном, нераздельном симбиозе друг с другом: "мы были молоды и нам предоставлялись широкие возможности, перемены принесли нам ухудшение жизни".

Миф о деструктивной приватизации. Нет, пожалуй, ни одного другого явления в недалеком российском прошлом, которое подвергалось бы в обществе такой же

жесткой критике, как программа приватизации. Значительная часть (если не большинство) рабочих рассматривает приватизацию как грандиозную аферу, направленную на лишение коллективов предприятий их законных социальных прав. В обсуждении приватизации на первый план выходят ее печальные итоги: оказавшись в частных руках, большая часть предприятий подверглась опустошению, основные фонды были распроданы за бесценок на металлолом. *"У нас в Красноярске был большой машиностроительный комбинат. Я там работал. В советское время он был нужен, успешно работал, но как только началась приватизация, его закрыли"* (пенсионер, 64 года). *"В нашем городе работала большая мебельная фабрика. Она закрылась потому, что ее продукция не находила сбыта. У населения просто не было денег, чтобы покупать ее продукцию"* (работница машиностроительного завода, 52 года).

Рабочие полагают, что, начиная приватизацию, власти не сделали ничего, чтобы рядовые работники могли воспользоваться ее плодами. Большинство населения имело очень слабые представления о том, как использовать приватизационные чеки, отдавало их в различные фонды, впоследствии исчезнувшие без следа. Власть смотрела на подобные злоупотребления сквозь пальцы, полагая, что рано или поздно собственность все равно окажется в руках эффективных владельцев, то есть сама находилась в плену идеологических, но уже либеральных мифов. Население наблюдало, как вместо того чтобы оказаться у эффективного собственника, предприятия закрывались или меняли профиль, превращаясь в склады или торговые площадки. *"Нам ведь ничего не объяснили, никак нас не подготовили к тому, что произойдет. Если бы мы знали, как воспользоваться ваучером, то, наверное, нашли более подходящий вариант его вложения. Мы были как дети неразумные, всегда под государственной крышей. А нас сразу поставили лицом к лицу с приватизацией. Откуда нам было знать, что такое ценные бумаги, какие они бывают, как ими пользоваться?"* (работница металлургического комбината, 50 лет).

В результате рабочие, по их мнению, оказались в положении обездоленных наемных работников, лишенных какой-либо надежды войти в группу собственников. Несмотря на то, что основная волна приватизации завершилась более восьми лет назад, "приватизационная травма" по-прежнему остро переживается большинством респондентов. Законность этой операции подвергается сомнению потому, что:

1) ваучеры или пакеты акций (некоторые предприятия акционировались по закрытому типу) были проданы, по мнению работников, вполцены ("продешевили"). Теперь, по истечении времени, обнаружилось, что те блага, которые были получены взамен, оказались несоизмеримыми со стоимостью основных производственных фондов. Приватизированные предприятия, по наблюдениям рядовых работников, сегодня приносят их владельцам миллионные прибыли. Но рабочие, претенденты на эту собственность по естественному праву ее создателей, отчуждены от нее, лишены возможности получить свою долю общего пирога. Отсюда категорический отказ признать легитимность новых собственников: "Мы, мой отец, моя мать - все это построили. Почему кто-то должен всем этим владеть?";

2) силовым образом рядовые работники были лишены права на дивиденды. Миф о дивидендах имеет широкое распространение в рядах тех, кто когда-то продал свою долю общей собственности. Чем ближе рабочий оказывается к пенсионному возрасту, чем чаще он задумывается над тем, как жить дальше, тем острее его переживания о потерянных дивидендах. Получал бы дивиденды, имел бы прибавку к пенсии, - примерно так рассуждает категория пожилых респондентов. В этих рассуждениях есть немало наивных представлений о рынке, внушенных ему прорыночной пропагандой начального периода реформ ("мы сидим, а денежки идут"), но есть, помимо всего прочего, очевидное сознательное стремление чувствовать себя обделенным. Ведь только так можно выдвигать претензии, требовать для себя льгот и государственной поддержки. Логика здесь такова: раз вы однажды обманули нас, то извольте компенсировать наши потери, оказывая нам поддержку тогда, когда мы сами не сможем зарабатывать себе на хлеб.

Претензии рядовых работников на возврат им части той собственности, которая была приватизирована в начале девяностых, оспариваются собственниками и управленцами новой формации. Во-первых, полагают они, законы того времени не имели и не могут иметь обратной силы. Пересмотр итогов приватизации ввергнет экономику в состояние хаоса, лишит ее тех жизненных сил, которые она только сейчас обретает. Во-вторых, с точки зрения экономической элиты, претензии рядовых работников не имеют под собой оснований еще и потому, что акцент сделан только на приватизационных потерях, факты приобретений намеренно опускаются. Продажа двух или трех приватизационных пакетов акций крупного металлургического комбината приносила доход, позволявший работнику приобрести машину или небольшую квартиру. И то, и другое было вожделенной мечтой советских граждан. Благодаря приватизации многим эту мечту удалось воплотить в жизнь. Исход приватизации решался на переломе двух культур. Рядовые участники процесса выступали как носители советской социалистической культуры, делавшей упор на социальную защищенность человека, отсутствие у него необходимости заботиться о будущем. Неписанный лозунг той культуры мог бы звучать как "потребление здесь и сейчас". Рыночная модель, напротив, акцентировала необходимость инвестировать в собственное будущее. Но в тот момент она была еще в зачаточном состоянии и не могла оказывать сколько-нибудь ощутимое влияние на менталитет населения. Будущее российского рынка было слишком туманно, а последствия реформ - слишком отдаленными, чтобы принимать их во внимание.

Миф о Москве. Широкое хождение в провинции имеет миф о Москве. Москва видится как город - носитель зла, ввергающий население России в состояние прозябания без надежд на будущее. В доказательство приводятся, как правило, такие аргументы:

1) Москва отбирает у регионов заработанные ими деньги, что не позволяет им развиваться, адекватно содержать имеющуюся у них инфраструктуру. Отобранные деньги оседают в Москве либо как доходы высокооплачиваемых чиновников, либо как сверхдоходы олигархов. Именно благодаря такому выгодному положению дел Москва получила возможность жить лучше, чем другие регионы России. Тот факт, что деньги в Москве используются не по назначению, подтверждается, по мнению респондентов, низкими доходами работников бюджетной сферы - военных, учителей, врачей. Москва "жирует", а регионы прозябают в застое и безденежье, - таково общее резюме бытующих в провинции мнений относительно проблемы распределения доходов в РФ;

2) Москва (правительство) принимает решения, заведомо невыгодные и даже вредные для регионов. Эта проблема особенно актуальна для дальних сибирских или дальневосточных регионов. С точки зрения их жителей, они, эти регионы, расположены слишком далеко от центра, чтобы быть для него значимыми. Часто сибирские или дальневосточные ресурсы становятся предметом циничной торговли в московских кулуарах. Московских политиков не заботит то, что население этих регионов убывает и что вскоре они вообще могут перестать быть российскими. В качестве примера приводятся, как правило, факты закрытия местных производств, постоянный приток мигрантов из Китая, проникающих понемногу во все ключевые сферы жизни сибирских и дальневосточных городов и сел. У местных жителей складывается впечатление, что многие решения, принимаемые в Москве, диктуются не национальными интересами, а зарубежными центрами власти, заинтересованными в ослаблении страны. *"Мы избрали депутата Государственной Думы. Он, поработав в Москве, был в шоке. Там и в помине нет людей, которых заботили бы интересы страны"* (инженер на крупном машиностроительном заводе, 48 лет).

3) Москва, полагают жители провинции, отсасывает из "глубинки" не только доходы, но и лучшие кадры. Стоит какому-то из местных специалистов проявить себя, как он тут же уезжает в Москву, где следы его теряются. Москва получает лучших из людей, работающих в провинции, остаются только те, кто не может уехать.

4) Духовное лидерство Москвы пагубно для России. Мир больших денег, незаработанной роскоши, цинизма, каковым является столица, способен негативно влиять на людей, живущих в нем. Пожив в Москве, выходец из провинции становится жертвой московских соблазнов, теряет связь с российской глубиной, ее интересами, становится таким же циничным и эгоистичным. Люди из Москвы, будь то руководители компаний или политики, крайне редко способны понимать жизнь людей в российских регионах. Отсюда проблемы больших предприятий Сибири, оказавшихся в руках москвичей: они подвергаются сокращениям или преобразованиям, конечная цель которых сводится к тому, чтобы извлечь максимум прибыли здесь и сейчас.

Миф о Москве сложился не на пустом месте. И в прошлые времена столица выделялась на фоне других городов более высоким уровнем благосостояния. Однако сейчас очевидно, что миф о Москве приобрел новые черты. В глазах жителя далеких сибирских регионов столица воплощает в себе худшие черты новой эпохи, ее цинизм, бездушие, полное забвение интересов рядовых россиян. В мифе о Москве находит выражение явная нелюбовь к московским собственникам. Отвечая на вопрос о том, кому они могли бы доверить свои сбережения, шесть из десяти респондентов выбрали местный банк, пусть даже он будет слабее, чем московский. Выбирая собственника для местных предприятий, те же шесть из десяти жителей провинции отдали предпочтение местному предпринимателю. Важно лишь, чтобы он жил бок о бок с людьми, которыми управляет и которые своим трудом обеспечивают его благосостояние.

Капиталистическое настоящее vs советское прошлое

За последние пять лет многие крупные российские промышленные предприятия пережили процесс смены собственника. Новые собственники ставили целью либо увеличить капитализацию предприятия, чтобы поднять их стоимость при перепродаже, либо сделать их более эффективными, приносящими прибыль. Для того чтобы справиться с этими задачами приглашались молодые команды менеджеров, способные вывести предприятия на рыночные рубежи. Продукция новых предприятий должна была иметь сбыт, и к тому времени (конец 90-х) эффективный вариант получения рынков сбыта был уже отработан. Прибыльности можно было достичь только одним способом - вывозом продукции за рубеж на те рынки, где она продавалась бы существенно выше себестоимости. Экспортная ориентация была выгодна по еще одной причине: денежные операции купли-продажи, совершавшиеся за рубежом, не полностью контролировались российским государством и часть прибыли можно было оставлять в оффшорных зонах. Одним из явных противоречий этого периода было то, что эффективность должна достигаться при отсутствии реальных инвестиций в новое оборудование, новые технологические процессы. В категориях эффективного менеджмента эта задача могла быть решена только одним способом - минимизацией затрат. По этому пути пошли практически все крупные российские металлургические и машиностроительные предприятия. Оборудование модернизировалось только в тех случаях, когда оно уже не могло работать. В остальных случаях использовались старые машины и устаревшие технологические линии, доставшие новым собственникам в наследство от неэффективной советской экономики. Минимизация затрат подразумевала три рыночные стратегии: а) избавление предприятия от социальной инфраструктуры, которой оно обросло в прошлые времена, б) сведение к минимуму фонда заработной платы предприятия (средняя зарплата рабочего на Новолипецком металлургическом комбинате примерно в 8 раз меньше, чем средняя зарплата американского металлурга), в) сведение к минимуму побочных расходов, например, затрат на развитие инфраструктуры (развитие дорог или подъездных путей) и расходов на экологию. Подобные стратегии вели к индустриальным практикам, более напоминающим XIX век, чем современное промышленное производство. Чтобы придать этой ситуации статус нормы, высший менеджмент должен был выработать собственную

идеологию, призванную объяснять сложившуюся ситуацию не столько собственными просчетами или чрезмерными запросами новых собственников, сколько объективными обстоятельствами российской жизни, культурным наследием прошлого. Эта идеология появилась, оформившись в виде нескольких ключевых мифов, призванных охарактеризовать современный российский социум в человеческом и историческом измерении.

Миф об успехах реформ. В рядах российских менеджеров новой формации распространен миф об успехе реформ, открывших якобы широкие возможности для реализации жизненных потенций каждого. Где бы ни жил человек, каковы бы ни были его стартовые позиции, новая ситуация, полагают они, открывает для него новые перспективы. *"Посмотрите, везде стройки. Стоимость квартир в Иркутске такая же, как в Москве. Значит, есть деньги, есть возможности"* (руководитель крупной энергетической компании, 36 лет).

С их точки зрения, увеличилось социальные шансы не только продвинутой части населения, но и рядовых рабочих. В отличие от недавних времен, они имеют возможность регулярно получать заработную плату и содержать свои семьи. Обычной для больших предприятий становится практика выдачи страховок, обеспечивающих получение компенсации в случаях травмирования работника. Если возникает необходимость получить жилье или дать детям высшее образование, которое за редким исключением повсеместно стало платным, работник может сменить род деятельности, открыть свое дело.

В этих рассуждениях сквозит обычное заблуждение, носящее в прикладной статистике название "экологической ошибки". Экономический успех некоторых социальных групп распространяется на все население, оценку его жизненных возможностей. Зачастую эта ошибка - не продукт сознательного обмана, а искреннее представление, рождаемое наблюдением за собственным окружением. Действительно, как показывает исследование "Социальный профиль менеджера", за последние два года уровень жизни менеджеров существенно вырос и продолжает расти. Улучшение жизни незелитных слоев населения в провинции также происходит, но не такими быстрыми темпами и не так всеохватно, как в элитных группах. Отсюда разногласия в оценке социальной ситуации, оптимизм одних и сдержанный реализм других.

Миф о плохих рабочих. Многие руководители предприятий (а вместе с ними и крупные собственники, акционеры предприятий) полагают, что если дела в экономике идут не так хорошо, как хотелось бы, то виной тому нерадивые российские рабочие, менталитет которых пропитан иждивенческими настроениями. Расхожим в этой группе стало представление, согласно которому рабочие вороваты, ленивы, склонны к пьянству и перекладыванию ответственности на руководителей. Только жесткая дисциплина, считают они, может обеспечить в нынешних условиях процветание предприятия. Особое беспокойство вызывает претензия рабочих на социальную защиту: *"Они хотят, чтобы я им цветочки сажал, газоны делал. Мы им регулярно зарплату платим, налоги в бюджет. Что еще от нас нужно?"* (руководитель кадровой службы крупной металлургической компании, 35 лет). *«Они хотят, чтобы мы, частные предприятия, взяли на себя всю "социалку", то есть подменили собой государство. Это - опасные претензии. Их никак нельзя поощрять»* (директор металлургического комбината, 56 лет).

С точки зрения менеджеров, социальные стереотипы, бытующие в среде рабочих, имеют тенденцию к воспроизводству. Молодые рабочие выдвигают высокие требования к уровню социального страхования, но при этом лишены той сдержанности, преданности предприятию, которые свойственны старшему поколению. Они более агрессивны, более радикальны в оценках, даже более "эгалитарны", чем работники социалистической формации.

Миф о универсальности законов управления. Большинство менеджеров убеждены в том, что в российских условиях законы рационального управления столь же эффективны, как и в любой другой стране, любом другом социуме. Здесь так же, как и

везде, на первом плане должна находиться цель эффективности производства, понимаемая как достижение роста производства и максимизации прибыли. По отношению к другим названные цели должны носить подчиненный характер. Социальные программы, реализуемые крупными западными корпорациями, - это, по мнению некоторых руководителей новой формации, лишь способ камуфлирования все тех же ключевых задач менеджмента. На самом деле рост и прибыль важны для них не меньше, чем для компаний, работающих в любой другой части света. Большой бизнес, полагают менеджеры, становится глобальным, а это значит, что в конечном итоге принципы эффективности предприятия будут одинаковыми в любых условиях и ситуациях, и победит в глобальной корпоративной гонке именно тот, кто последовательно реализует их в своих производственных практиках.

В приводимых выше рассуждениях отсутствует одна важная составляющая - социально-культурный фон корпоративной деятельности. Речь идет не только о культурном наследии, с которым приходится считаться, выстраивая стратегию развития компании, но и качестве управления на разных уровнях - государственном, региональном, местном. Возьмем, к примеру, пенсионное обеспечение. Известно, что его уровень недостаточен для воспроизводства жизни в большинстве крупных городских поселений, где у пенсионера нет возможности содержать подсобное хозяйство. Это обстоятельство неизбежно сказывается на структуре интересов работника, занятого на крупном предприятии. Доплата к пенсии будет рассматриваться им как важная составляющая предлагаемого здесь пакета социального страхования. Другой пример связан с медицинским обслуживанием. Государственная или муниципальная система медобслуживания находится в плачевном состоянии и является бесплатной только по названию. В этой ситуации неизбежен сдвиг в структуре интересов работника: пакет медицинского страхования будет рассматриваться им как желательная льгота, предоставляемая предприятием. Иными словами, чем менее эффективно российское государство или региональное управление, тем более "социальной" будет структура интересов рядового работника, занятого на крупном предприятии.

Возникает, таким образом, порочный круг. Крупные предприятия делают все от них зависящее для уклонения от уплаты налогов в российский бюджет и муниципальных налоговых платежей. Любой ценой они стремятся увеличивать прибыль основных акционеров. Подобная практика зачастую сопровождается коррумпированием чиновников разного уровня. Это неизбежно приводит к уменьшению эффективности государства и системы регионального управления. В конечном итоге, подобная стратегия увеличивает "социальную" составляющую в структуре интересов рядового работника, занятого в частном секторе экономики.

Разными курсами

В ходе исследования респондентам, представлявшим высшее руководство, предприятий, предлагалось определить уровень согласия с рядом утверждений, используя этого пятибалльную шкалу (табл. 1). Симптоматично, что наибольшие разногласия между руководителями и рабочими возникали по вопросам, характеризующим уровень социальной поддержки, которую должно оказывать предприятием своим работникам.

Голландский социолог Р. Хофштедт выделил пять измерений, позволяющих определить тип культуры предприятия. В их числе - фемининность/маскулинность, индивидуализм/коллективизм, стремление к определенности/избегание неопределенности, дистанция власти, ориентация на долгосрочную перспективу. На российских предприятиях нередко складывается ситуация, при которой в коллективе сосуществуют несколько субкультур, имеющих противоположные структуры интересов.

Культура рабочих фемининна, в ней ярко выражен акцент на сплоченность, социальную поддержку, полную информированность рядовых работников о положении

Средний уровень согласия с утверждениями о деятельности предприятия
(пятибалльная шкала)

Утверждение	Руководители	Рабочие
Предприятие должно оказывать помощь своим бывшим работникам, которые не могут зарабатывать себе на жизнь	2,79	3,28
Сегодняшний уровень жизни работников должен быть более важной целью предприятия, чем долгосрочные цели развития	2,43	3,20
Каждый работник должен знать правду о положении дел на предприятии	3,06	3,78
У каждой группы работников своя точка зрения на жизнь предприятия, каждая точка зрения имеет право на существование	2,93	3,35
На нашем предприятии руководители получают слишком высокие зарплаты	1,92	3,32
Люди, несущие ответственность за жизнь предприятия, должны иметь больше прав и привилегий, чем рядовые работники	2,90	2,05
Действуя в интересах предприятия, директор имеет право идти против воли большинства его работников	2,79	1,85

Таблица 2

Результаты факторного анализа установок в группе рабочих
(уровень корреляции с фактором)

Утверждение	Факторы				
	1	2	3	4	5
Предприятие должно оказывать помощь своим бывшим работникам, которые не могут зарабатывать себе на жизнь				0,94	
Сегодняшний уровень жизни работников должен быть более важной целью предприятия, чем долгосрочные цели развития	0,67				
Каждый работник должен знать правду о положении дел на предприятии	0,66	0,51			
У каждой группы работников своя точка зрения на жизнь предприятия, каждая точка зрения имеет право на существование		0,92			
На нашем предприятии руководители получают слишком высокие зарплаты	0,70		0,43		
Интересы руководителей и рядовых работников различны			0,89		
Действуя в интересах предприятия, директор имеет право идти против воли большинства его работников					0,99

дел на предприятии. Дистанция власти, подразумевающая деление коллектива на разные ранги ответственности с разным уровнем привилегий, вызывает отторжение. Рабочие хотя и приветствуют экономический рост, но все же гораздо чаще акцентируют момент адекватного вознаграждения за труд "здесь и сейчас". В сознании рабочих присутствует ориентация на свою особость, отдельную позицию по вопросам жизни предприятия. Менеджмент, напротив, культивирует маскулинные установки, включающие в себя поддержку только для тех, кто работает на предприятии. Для этой группы характерно стремление к увеличению властной дистанции и, соответственно, повышению объема привилегий управленцев. В ней чаще, чем в какой-либо другой группе во главу угла ставятся цели долгосрочного развития. При этом менеджеры с очевидностью хотели бы консолидировать коллектив вокруг выдвигаемых ими целей, устранить саму возможность сосуществования на предприятии разных культур, имеющих разные векторы интересов.

Но до каких пределов это возможно? Насколько консолидирована культура рабочих в том, что касается ее культурных установок? Эти вопросы мы попытались решить, используя процедуру факторного анализа (табл. 2).

Каждый фактор предполагает определенную комбинацию переменных и может рассматриваться как культурный тип. В *первом*, самом весомом факторе (27% дисперсии) преобладает стремление к адекватному уровню вознаграждения, пусть даже в ущерб дальним перспективам развития, к полной информированности о состоянии предприятия и момент социальной зависти по отношению к руководителям, получающим якобы слишком высокие зарплаты. *Второй фактор* (16%) отражает особенность той группы, к которой рабочий принадлежит, а также, как и в первом случае, стремление получать полную информацию о предприятии. *В третьем факторе* (14%) налицо осознание различий в интересах руководителей и рядовых работников предприятий, восприятие различий в зарплатах как чрезмерных. *В четвертом факторе* (13%) акцентируется необходимость социальной поддержки бывших работников предприятия, т.е. очевидны интересы старшей категории работников. И, наконец, *пятый фактор* (11%) характеризует признание за руководителем предприятия права идти против большинства работников в том случае, если такие действия "работают" на предприятие. Только пятый фактор, наименее значимый, может рассматриваться как тип, комплиментарный по отношению к руководству предприятия, его праву действовать во имя интересов предприятия. В ядре фактора (первый квартиль его весовых значений) наиболее значительную долю составляют молодые рабочие до 20 лет. Складывается впечатление, что солидарность с руководством в этой группе стимулируется, прежде всего, конкурентными отношениями с рабочими старшей возрастной группы, якобы тормозящими продвижение молодых.

Факторный анализ с очевидностью свидетельствует о том, что жесткий социальный прессинг, которому подверглась группа рабочих в ходе реформ, дал импульс центростремительным тенденциям внутри нее. Налицо первые признаки рождения классового сознания - ощущение замкнутости в определенной социальной группе, осознание противоположности интересов работников и менеджеров, недоверие в отношении новых "московских" собственников предприятия.

Точки соприкосновения

Второй ключевой вопрос исследования может быть сформулирован следующим образом: есть ли точки соприкосновения между новыми собственниками, менеджерами и рабочими российских промышленных предприятий? Возможно ли в нынешней ситуации снизить риск консолидированного противостояния социальных групп?

Результаты исследования позволяют говорить о том, что такие зоны согласия интересов существуют. Во-первых, рабочие, менеджеры и большинство новых собственников заинтересованы в том, чтобы предприятия развивались, увеличивали свой запас живучести в условиях рынка, подверженного стохастическим влияниям. Рабочие заинтересованы в сохранении рабочих мест, менеджеры и собственники стремятся к укреплению прибыльности предприятия, его высокой капитализации. Во-вторых, как рядовые работники, так и руководители предприятий заинтересованы в повышении качества рабочей силы предприятий. Очевидно, что повышение квалификации работника, укрепление его здоровья самым положительным образом скажется на показателях эффективности предприятия. В-третьих, рабочие, менеджеры и собственники не смогут добиться позитивных результатов, если не наладят отношения постоянного диалога. Ведь только такие отношения могут снимать противоположности, способствовать сближению разных субкультур. В-четвертых, следует стремиться к положению, при котором различия в стандартах жизни не носили бы качественно-го характера. Говоря о закате классов, известный немецкий социолог У. Бек [3] подчеркивал, что он стал возможен там, где малоимущие имеют автомобиль фольксваген, а богатые - мерседес, рабочие проводят отпуск на горнолыжных курортах Австрии, а богатые - на Багамах. Различия существуют, но они носят градуированный, а

не депривационный характер. Только в этих условиях можно надеяться на реальное, а не мнимое, декларируемое социальное партнерство.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Dahrendorf R.* Modern social conflict. London, 1982.
2. *Dollard R., Dobe F.* Frustration and aggression. N.Y., 1975.
3. *Beck U.* The brave new world of work. N.Y.: Polity Press, 2000.