

© 1990 г.

В. Е. ГИМПЕЛЬСОН, В. С. МАГУН

В О Ж И Д А Н И И П Е Р Е М Е Н

(рабочие о ситуации на промышленных предприятиях)



ГИМПЕЛЬСОН Владимир Ефимович — кандидат экономических наук, научный сотрудник Института международного рабочего движения АН СССР, постоянный автор нашего журнала. МАГУН Владимир Самуилович—кандидат психологических наук, старший научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения АН и ГКТ СССР. Постоянный автор нашего журнала.

С 1 января 1988 г. вступил в силу Закон о государственном предприятии (объединении) [1], направленный, как известно, на расширение самостоятельности предприятий. В этом же году возникли производственные отношения, не предусмотренные упомянутым правовым актом, но оказавшиеся гораздо более радикальными в освобождении предприятий от пут административной системы [3], чем «первая» и даже «вторая» модели хозрасчета: речь идет об аренде трудовым коллективом предприятия у государства (т. н. «третья» модель хозрасчета) [4]. 1988 г. стал также периодом бурного развития кооперативов, полностью экономически самостоятельных хозяйственных единиц, юридический статус которых был закреплен в Законе о кооперации [2]. Стремясь к максимальной экономической самостоятельности, некоторые из действующих госпредприятий тоже стали превращаться в кооперативы [5].

В какой мере все эти преобразования затронули рядовых рабочих? Ощутили ли они уже изменения в своей повседневной производственной жизни, и если да, то какие? Что не устраивает рабочих в нынешнем положении дел на производстве, и как изменились их настроения по сравнению с 70-ми годами? Видят ли рабочие неиспользуемые сегодня резервы «человеческого фактора» и какие дальнейшие изменения представляются им первоочередными?

Обратимся к материалам социологического опроса, проведенного в декабре 1988 г. (Опрос входит в серию исследований, осуществленных в 1988—1989 гг. в Москве и других городах страны сотрудниками ИМРД АН СССР по программе, разработанной авторами, и с их участием). Из 415 респондентов 196 были заняты на двух московских государственных предприятиях (машиностроительном и легкой промышленности), работающих в условиях «первой» — минимальной с точки зрения экономической самостоятельности — модели хозрасчета, 219 — на кооперативном заводе, выпускающем электротехническую продукцию.

Кооперативный завод, о котором идет речь, был создан на базе бывшего государственного предприятия. Сейчас он арендует у министерства основные фонды прежнего госпредприятия, постепенно выкупая их в свою собственность; полностью выкупить завод кооператив намерен к 1995 г. Кооператив взял на себя выполнение государственного заказа бывшему госпредприятию, а сверх того — работает по договорам. Из дохода он отчисляет в бюджет и ту сумму (около трех миллионов), которую выплачивал государству бывший завод. Трудовой коллектив сохранился здесь в прежнем составе, т. е. в том, который был до изменения статуса завода. Поэтому расхождения в мнениях и оценках между двумя группами респондентов не связаны со спецификой формирования производственных коллективов. К моменту опроса государственные предприятия работали в новых экономических условиях примерно год, а кооперативное — около шести месяцев.

Число мужчин и женщин, опрошенных на предприятиях разного типа, неодинаково. Чтобы учесть эти различия, будем вести анализ по четырем отдельным подгруппам: мужчины и женщины, занятые на госпредприятиях (соответственно I и II), мужчины и женщины, занятые на кооперативном заводе (соответственно III и IV). Распределение опрошенных по подгруппам следующее: I — 139 человек, II — 57; III — 81; IV — 138.

Что уже изменилось

Индикатором реальных перемен, своеобразным барометром экономической реформы могут служить субъективные оценки изменений. Эти оценки интересны и сами по себе, вне зависимости от того, насколько точно они отражают реальность: ведь именно ощущение перемен к лучшему поддерживает у рабочих доверие к перестройке, усиливает их мотивацию к труду и участию в управлении производством. Вопрос, с помощью которого выявлялись эти ощущения, формулировался так: «Экономическая реформа началась. С этого года Ваше предприятие уже работает в новых условиях хозяйствования. Почувствовали ли Вы изменения?» Далее перечислялись отдельные элементы производственной ситуации, например: «Ваш заработок: а) повысился; б) понизился; в) остался без изменений» и т. д. В таблице 1 ответы респондентов сгруппированы в зависимости от того, свидетельствуют ли они об отсут-

Оценка респондентами изменений в производственной жизни,
% к числу опрошенных

Элементы производственной ситуации	Государственные предприятия			Кооперативный завод								
	Мужчины			Женщины			Мужчины			Женщины		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Трудовая нагрузка	34	3	62	25	2	72	6	0	91	6	1	91
Удовлетворенность заработком	50	22	26	28	28	42	52	32	14	41	46	4
Величина заработка	51	38	10	44	25	32	35	62	0	22	70	4
Справедливость оплаты	62	22	16	42	12	44	48	36	12	30	45	18
Колебания заработка	66	14	19	40	25	33	59	15	22	46	18	30
Информированность о делах предприятия	61	29	6	58	40	12	42	26	14	44	42	6
Участие рабочих в решении производственных вопросов	63	34	1	68	26	5	53	44	2	54	36	6
Обеспеченность материалами, сырьем, заготовками	67	4	29	49	12	11	82	4	39	67	17	9
Внимание администрации к нуждам работников	64	13	22	67	5	26	60	17	17	70	11	18
Отношения в коллективе	64	27	7	77	10	12	62	22	16	72	9	16
Условия труда	75	4	20	56	14	30	82	7	10	83	3	11
Стиль и методы руководства	75	12	12	70	14	16	64	22	11	67	17	7
Отношения с непосредственным руководителем	70	23	5	81	12	7	74	17	9	72	17	8
Темпы освоения новой продукции	78	15	4	63	16	10	63	21	12	81	6	4
Темпы внедрения новой техники и технологии	80	7	10	72	5	23	84	5	6	90	4	1
Работа общественных организаций	81	14	4	65	19	12	68	22	7	56	36	4
Распоряжения руководства	81	14	4	72	18	10	69	22	7	60	31	4

Условные обозначения: 1 — изменений нет; 2 — изменения к лучшему; 3 — изменения к худшему. Применительно к трудовой нагрузке и колебаниям заработка: 2 — уменьшилась(лись); 3 — возросла(ли).

ствии перемен, об изменениях в лучшую для респондента сторону или же об изменениях к худшему.

К сожалению, большинство рабочих констатирует отсутствие перемен за минувший год почти по всем параметрам (см. табл. 1). Но все же очень существенные аспекты работы, связанные с трудовой нагрузкой и заработком, по мнению многих рабочих, претерпели в 1988 г. явные изменения. Речь идет об объеме трудовой нагрузки (от 65 до 92% респондентов в разных подгруппах отмечают изменения, в подавляющем большинстве случаев — увеличение нагрузки), величине заработка (изменения отмечают от 48 до 74%, чаще — в сторону повышения) и справедливости оплаты труда (изменения отмечают от 38 до 63%, чаще — в сторону утверждения справедливости)¹

¹ Примечательно, что среди изменений, наступивших после перехода на новые условия хозяйствования, работники предприятий Московской области (аренда, «первая» и «вторая» модели хозрасчета), опрошенные В.М. Рутгайзером и Э. Д. Азарх в октябре 1988 г., тоже чаще всего отмечали повышение заработка и увеличении трудовой нагрузки. Рост трудовой нагрузки (главным образом, за счет сверхурочных

Кроме того, заметная (но не достигающая 50% ни в одной из подгрупп) часть рабочих отметила и некоторые другие перемены (см. табл. 1). Позитивным является то, что за минувший год улучшилась информированность рабочих о делах предприятия, рядовые рабочие стали активнее участвовать в решении производственных вопросов, повысилась удовлетворенность заработком, улучшились (по мнению мужчин) отношения в коллективе. К числу негативных изменений относится рост колебаний заработка от месяца к месяцу; рабочие-мужчины считают также, что их хуже, чем раньше, обеспечивают материалами, сырьем, заготовками.

До сих пор мы рассматривали тенденции, *общие* для рабочих государственных предприятий и кооперативного завода. Обратим теперь внимание на *различия* между ними. Судя по ответам, изменения нагрузки и заработка на кооперативном предприятии происходили чаще. Так, трудовая нагрузка увеличилась у 91% кооператоров по сравнению с 62 и 72% опрошенных на государственных предприятиях, заработок повысился у первых в 62 и 70% случаев, а у вторых — в 25 и 38%. (Все различия, кроме одного, статистически значимы при $p \leq 0,05$; здесь и далее сопоставляются подгруппы одного и того же пола.) Кроме того, изменения нагрузки и вознаграждения за труд на кооперативном заводе происходили, по-видимому, более согласованно. К такому выводу приводят ответы кооператоров, которые чаще, чем рабочие госпредприятий, признают, что оплата труда стала более справедливой и что их вклад в производство соответствует заработку. Зато на госпредприятиях рабочие чаще, чем в кооперативе убеждены, что они «отдают производству больше, чем получают» (среди женщин указанные различия значимы при $p \leq 0,05$).

О более благоприятной, в целом, картине процесса изменений на кооперативном заводе свидетельствуют и другие различия. Так, среди кооператоров заметная часть опрошенных отмечает, что общественные организации стали работать лучше, с большей пользой и что распоряжения руководства стали более грамотными. Если учесть, что и о возросшем участии рядовых рабочих в решении производственных вопросов кооперативы говорят несколько чаще, то можно заключить, что кооперативный механизм хозяйствования опережает государственно-административный не только по росту исполнительской трудовой нагрузки рядовых рабочих (о чем шла речь выше), но и по развитию инициативы, выражающейся в деятельности управленцев, руководителей общественных организаций и самих рабочих. Кроме того, рабочие кооперативного завода реже, чем рабочие госпредприятий, жалуются на ухудшение условий труда (среди женщин эти различия значимы при $p \leq 0,05$) и на ослабление внимания администрации к жизненным нуждам работников. Итак, более заметный рост трудовой отдачи рабочих кооперативного завода в ходе экономических преобразований сопровождался, судя по оценкам рабочих, и более заметным улучшением их собственного положения, а также менее заметными потерями.

По-видимому отмеченные особенности процессов, происходящих в производственных кооперативах, постепенно становятся известными и рабочим госпредприятий, усиливая у одних — стремление к новым условиям хозяйствования (желание уйти в кооператив, желание превратить свое

«черных» суббот) происходил, по предположению В. И. Селюнина, и в предшествующие два года - 1986 я 1987 [6].

предприятие в кооперативное или арендное), а у других — и так уже существующее неприятие радикально новых форм экономической деятельности.

Анализ ощущаемых рабочими изменений служит своего рода проверкой того, какие из запланированных в масштабе общества преобразований достигли за минувший год отдельного работника. Судя по данным нашего опроса, можно говорить о заметных социально желательных сдвигах в уровне трудовой нагрузки, оплате труда и ее стимулирующей функции, развитии самоуправления; их отмечают не менее 20% опрошенных в каждой из выделенных подгрупп. Но достаточно распространенными (отмеченными более, чем 50% респондентов) правомерно пока считать лишь повышение трудовой нагрузки и зарплаток (последнее — только на кооперативном заводе).

Есть и такие меры, содержащиеся в программе экономической реформы, которые, по мнению рабочих, пока не осуществляются. К сожалению, к ним принадлежат инновационные процессы: заметного роста темпов внедрения новой техники и технологии, освоения новой продукции пока почти не ощущается; эти процессы, возможно в силу их большей трудо- и ресурсоемкости, оказались наиболее инерционными².

Произошли и нежелательные изменения, возникли новые проблемы, которые, главным образом, связаны с усилением характерных для нашей социально-экономической жизни разнообразных дефицитов. Во-первых, усилился как отмечают рабочие-мужчины, дефицит в производственном снабжении, что, по-видимому, является неминуемой платой за слишком медленную переналадку хозяйственного механизма: рычаги централизованного распределения всего и вся несколько ослабли, а новые формы горизонтальных связей между предприятиями еще не установились³. Неритмичность снабжения, в свою очередь, вызывает рост колебаний заработка от месяца к месяцу, отмечаемый заметной долей рабочих во всех подгруппах. Во-вторых, отмечаемый рабочими рост зарплаток привел, как известно, к усилению инфляции и дефицитности потребительских товаров и услуг, что частично обесценило повышение денежных выплат. В-третьих, рост трудовых нагрузок, отмечаемый наибольшим числом опрошенных, не мог не обострить характерную для нашего общества нехватку условий для полноценного восстановления работоспособности людей. Неготовность внутрипроизводственных средств сбережения и восстановления работоспособности компенсировать рост нагрузок на работника как раз и вызвала заметное число суждений опрошенных об ухудшении условий труда. Не менее остро, как известно, стоит проблема и внепроизводственных условий сохранения и восстановления работоспособности (о ситуации в Москве см. [7]). Чтобы изменить положение, нам следует, в частности, решительно отказаться от назидательных противопоставлений труда и отдыха, производственной и внепроизводственной деятельности, осознать, что они являются не антагонистами, а взаимно необходимыми элементами целостного образа жизни человека. Отста-

² О том, что ситуация с оборудованием осталась без изменений после перехода на новые условия хозяйствования, говорят и рабочие, обследованные В. М. Рутгайзером и Э. Д. Азарх. Отсутствие изменений в этой сфере отмечается ими чаще, чем в любых других элементах производственной ситуации [6].

³ Женщины не так болезненно, как рабочие-мужчины, относятся к перебоям в снабжении и вынужденным простоям, поскольку в подобных ситуациях они, по-видимому, больше ценят возможность отдохнуть и ради этого готовы немного поступиться зарплаткой.

вание сферы отдыха и рекреации, а также наблюдающийся повсеместно рост нагрузок на работника и в его внепроизводственной жизни становятся сегодня существенными факторами, лимитирующими рост трудовой отдачи (особенно — у женщин).

Усиливающееся недовольство

Перемены, как видим, пока еще только начинаются. Чтобы оценить их дальнейшую судьбу, представить перспективы развития сегодняшней ситуации, важно понять отношение рабочих к нынешнему положению дел на производстве, выяснить, насколько они удовлетворены им или, наоборот, недовольны. От этого будет зависеть и установка рабочих — сохранять и поддерживать status quo, если оно приемлемо, или искать пути к изменениям, если нынешнее положение вещей вызывает недовольство.

Ответы рабочих на вопросы об удовлетворенности различными аспектами работы и работой в целом приведены в таблице 2. Сразу же подчеркнем, что удовлетворенность опрошенных в 1988 г. московских рабочих низкая. Средние оценки по отдельным аспектам колеблются в разных подгруппах от $-1,5$ до $+0,6$ при шкале от -2 до $+2$ баллов, по работе в целом они несколько выше — от $+0,4$ до $+1,2$ балла.

Сильнее всего недовольство санитарно-гигиеническими условиями труда — ими недовольны около 80% рабочих в каждой подгруппе. Это реакция рабочих на отсутствие на промышленных предприятиях условий для сохранения работоспособности персонала и ее восстановления, что особенно нетерпимо в ситуации возросших трудовых нагрузок. Выше других аспектов оцениваются отношения с руководством, хотя в данном случае, возможно, респондент менее искренен, чем когда речь идет о «безличных» элементах производственной ситуации. При оценке хода перемен на предприятии в трех подгруппах из четырех отрицательные высказывания преобладают над положительными. За подобными оценками, которые, конечно, особенно распространены на госпредприятиях, — недовольство многих рабочих темпами экономической реформы и убеждение в том, что она могла бы идти быстрее и радикальнее. Данный вывод подтверждается и содержанием тех требований, которые были выдвинуты во время шахтерских забастовок летом 1989 г. Как известно, забастовщики требовали более последовательной и безотлагательной реализации основных идей экономической реформы.

У женщин, занятых на кооперативном заводе, по сравнению с работницами госпредприятий, все оценки выше (все различия, кроме двух, статистически значимы при $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,001$). Что касается мужчин, то кооператоры статистически значимо превосходят рабочих госпредприятий по удовлетворенности заработком, ходом перемен и работой в целом ($p \leq 0,01$ и $p \leq 0,001$). Таким образом, приведенные данные свидетельствуют в пользу хозяйственного механизма, действующего на кооперативном заводе, что согласуется с выводом о большей динамичности этого механизма, к которому мы пришли по результатам анализа воспринимаемых рабочими перемен. Однако картина не будет полной, если не сказать, что работающие на кооперативном заводе мужчины все же не ощущают большей удовлетворенности от своих отношений с непосредственным руководителем, а возможностями саморазвития удовлетворены меньше, чем мужчины, занятые на госпредприятиях ($p \leq 0,05$).

Чтобы более наглядно оценить сегодняшние показатели удовлетворен-

Удовлетворенность работой в целом и ее отдельными

Удовлетворенность	Подгруппы	-2	-1	0
Санитарно-гигиеническими условиями	I	58(24)	22(31)	9(14)
	II	58(16)	25(26)	5(12)
	III	49	28	7
	IV	53	27	6
Размером заработка	I	29(11)	40(29)	11(14)
	II	30(5)	28(20)	16(15)
	III	20	33	18
	IV	6	18	28
Ходом перемен на предприятии	I	30	32	22
	II	25	21	25
	III	22	20	27
	IV	8	14	30
Возможностью участвовать в управлении производством	I	19(12)	20(10)	40(40)
	II	10(8)	7(8)	51(46)
	III	17	15	51
	IV	6	7	51
Возможностью применить свои знания, опыт, творческие способности	I	15(6)	15(10)	41(28)
	II	14(5)	4(6)	51(43)
	III	16	24	51
	IV	4	6	62
Возможностью повышения квалификации	I	22(11)	27(12)	19(18)
	II	12(7)	5(9)	44(33)
	III	41	10	28
	IV	10	8	35
Отношениями с руководством (в 1976 г.- с мастером)	I	4(2)	23(5)	30(8)
	II	9(2)	14(3)	39(7)
	III	12	15	27
	IV	8	13	26
Работой в целом **	I	8(3)	18(8)	9(16)
	II	14(3)	16(7)	5(22)
	III	7	12	5
	IV	1	13	9

* В скобках приведены данные исследования 1976 г. Доли неответивших не указаны. Условные обозначения: -2 — совершенно не удовлетворяет; -1 — скорее не удовлетво
+2 — вполне удовлетворяет. X — средний балл; 0 — среднее квадратическое отклонение.
** Здесь условные обозначения ответов следующие: -2 — совершенно недоволен работой; чем недоволен; +2 — работой вполне доволен. В 1976 г. оценка 0 присваивалась также ответу

ности, полезно сравнить их с каким-либо эталоном. Таковым могут выступать результаты исследования, проведенного коллективом социологов под руководством В. А. Ядова на 12 промышленных предприятиях Ленинграда в 1976 г. и охватившего свыше 4 тыс. рабочих — 1770 женщин и 2233 мужчин [8]. В обоих исследованиях — в 1988 и в 1976 г. — использовались одни и те же обозначения элементов производственной ситуации и идентичные варианты ответов (они приведены в табл. 2); и в том, и в другом случае информация характеризует рабочих государственных промышленных предприятий крупного города, хотя с точки

сторонами (распределения ответов, % и средние значения) *

+1	+2	$X_1, (X_2)$	$0_1(0_2)$	$x_1, -x_2$
9 (13)	1 (17)	-1,3 (-0,3)	1,0(1,4)	-1,0
2 (15)	2 (31)	-1,5 (+0,2)	0,8(1,5)	-1,7
5	7	-1,1	1,2	-0,8
6	4	-1,2	1,1	-1,4
16 (21)	2 (26)	-0,8 (+0,2)	1,1(1,6)	-1,0
12 (19)	10 (40)	-0,6 (+0,7)	1,3(1,3)	-1,3
18	11	-0,3	1,3	-0,5
25	20	+0,4	1,2	-0,3
12	3	-0,8	1,1	
9	9	-0,5	1,3	
22	9	-0,2	1,3	
21	18	+0,3	1,2	
10 (11)	6 (25)	-0,4 (+0,3)	1,1(1,3)	-0,7
7 (9)	9 (25)	0,0 (+0,4)	1,0(1,2)	-0,4
12	2	-0,3	1,0	-0,6
7	13	+0,2	1,0	-0,2
14 (20)	11 (34)	-0,1 (+0,7)	1,2(1,2)	-0,8
9 (13)	4 (30)	-0,2 (+0,6)	1,0(1,1)	-0,8
	2	-0,4	0,9	-1,1
5	6	0,0	0,8	-0,6
10 (14)	20 (44)	-0,2 (+0,7)	1,4(1,4)	-0,9
9 (10)	19 (38)	+0,2 (+0,6)	1,2(1,3)	-0,4
11	10	-0,6	1,4	-1,3
16	20	+0,3	1,2	-0,3
31 (16)	12 (70)	+0,2 (+1,5)	1,0(0,9)	-1,3
14 (12)	19 (76)	+0,2 (+1,6)	1,2(0,9)	-1,4
27	17	+0,2	1,2	-1,3
14	36	+0,6	1,3	-1,0
32 (32)	21 (40)	+0,4 (+1,0)	1,3(1,1)	-0,6
25 (25)	40 (42)	+0,6 (+1,0)	1,5(1,1)	-0,4
30	46	+1,0	1,3	0,0
15	59	+1,2	1,1	0,2

руют; 0 — не могу сказать, удовлетворяет или нет; +1 — скорее удовлетворяет, чем нет; $X_1 - X_2$ — величина разности между средними баллами по исследованиям 1988 и 1976 гг. -1 — «скорее недоволен, чем доволен»; 0 — работа для меня безразлична; +1 — скорее доволен, «не могу сказать».

зрения отраслевого и профессионального состава выборка опрошенных в 1988 г. менее разнообразна.

Оценки удовлетворенности всеми аспектами работы у наших респондентов (как на госпредприятиях, так и на кооперативном заводе) ниже соответствующих показателей ленинградского исследования (см. табл. 2). Различия эти статистически значимы (в подавляющем большинстве случаев — при $p \leq 0,001$) и в половине случаев их абсолютная величина попадает в диапазон от 0,8 до 1,7 балла (по пятибалльной шкале).

Если сравнивать только работников госпредприятий (а они, как из-11

вестно, составляют сегодня подавляющее большинство в численности всех рабочих страны), то доля неудовлетворенных заработком возросла за 12 лет с 40 до 69% у мужчин и с 25 до 58% (т. е. более, чем в 2 раза) у женщин, санитарно-гигиеническими условиями — соответственно с 55 до 80% и с 42 до 83%. Среди мужчин больше стало тех, кто недоволен имеющимися возможностями участвовать в управлении производством, а среди женщин вдвое снизился удельный вес тех, кто удовлетворен этими возможностями. В два-три раза сократилась также доля удовлетворенных возможностями самореализации и повышения квалификации (все перечисленные различия статистически значимы при $p \leq 0,05$). Если в 1976 г. в оценках всех рассматриваемых элементов производственной ситуации преобладали позитивные высказывания, то через 12 лет наблюдается противоположная картина: теперь в подавляющем большинстве случаев негативные оценки преобладают над позитивными.

Примечательно, что снижение удовлетворенности и рост неудовлетворенности иногда происходят на фоне улучшения реального положения дел. Например, в 1976 г., когда о реальном участии рабочих в управлении не было и речи, 34—36% опрошенных рабочих выразили удовлетворенность предоставленными им в этом плане возможностями, а сегодня, когда благодаря созданию советов трудовых коллективов, введению процедуры выбора руководителей, общей демократизации социально-политической атмосферы такие возможности реально появились, соответствующие цифры снизились более, чем в два раза. На наш взгляд, это объясняется не различиями в составе выборок московского и ленинградского исследований, а фундаментальными психологическими изменениями, вызванными перестройкой — пробуждением у значительной части рабочих чувства собственного достоинства, ростом притязаний, желанием преодолеть отчуждение от производства и мира социальных отношений. Почти все оценки удовлетворенности, выявленные в ходе проведенных нами опросов на государственных промышленных предприятиях Москвы (май 1988) и Таганрога (апрель 1989), также оказались ниже, чем в 1976 г. Это подтверждает наш вывод о том, что снижение удовлетворенности — следствие широких социальных перемен, вызванных перестройкой.

Но вне зависимости от причин, приведших к росту неудовлетворенности, его функция в сегодняшней социальной ситуации очень важна. Рост недовольства рабочих нынешним положением дел и даже ходом перемен и открытое выражение этого недовольства является идущим со стороны рабочих побудителем и залогом дальнейших изменений, необходимой предпосылкой реальных преобразований не только на производстве, но и в обществе в целом. Отсутствие недовольства или хотя бы его сохранение на уровне, и в формах «застойного» 1976 г. свидетельствовали бы о том, что со стороны рабочих импульсы к дальнейшим изменениям отсутствуют.

Кто может работать лучше

Выбор очередных шагов экономической реформы зависит от тех резервов, которыми располагает наша экономика. Широко распространено мнение, что к числу реально имеющихся и сравнительно легко мобилизуемых резервов принадлежит недоиспользуемая трудовая энергия работников. Но ведь в последнее время, как показывают наши данные

Суждения рабочих о полноте трудовой отдаче разных категорий работников (распределение ответов, % и средние значения)

Самооценка и оценки трудовых усилий	Государственные предприятия									
	Мужчины					Женщины				
	1	2	3	X	0	1	2	3	X	0
Я работаю		63	27	2,2	0,6	4	25	67	2,7	0,5
Рабочие нашей бригады работают	14	68	17	2,0	0,6	7	49	46	2,4	0,6
Рабочие нашего пред- приятия в целом ра- ботают	21	68	3	1,8	0,5	18	44	25	2,1	0,7
Управленческий аппа- рат предприятия ра- ботает	70	27	4	1,3	0,5	47	42	4	1,5	0,6
	Кооперативный завод									
Я работаю	2	58	38	2,4	0,5	1	21	74	2,8	0,4
Рабочие нашей бригады работают	6	60	33	2,3	0,6	4	29	65	2,6	0,6
Рабочие нашего пред- приятия в целом ра- ботают	10	63	20	2,1	0,6	8	36	41	2,4	0,6
Управленческий аппа- рат предприятия ра- ботает	56	40	5	1,5	0,6	42	42	5	1,6	0,6

Условные обозначения: 1 — далеко не в полную силу; 2 — нормально, но мог (могли) бы лучше; 3 — с полной отдачей сил. X — средний балл; 0 — среднее квадратическое отклонение.

(см. табл. 1), трудовая нагрузка большинства рабочих уже возросла; остались ли здесь резервы для дальнейшего роста?

Оценивая собственную трудовую отдачу и отдачу других категорий работников, многие опрошенные признали, что они сами, их товарищи по бригаде, рабочие других бригад и цехов, а также управленческий аппарат предприятия не выкладываются полностью (табл. 3).

Посмотрим более детально, как опрошенные оценивают свою собственную отдачу в труде и отдачу других *рабочих*. Оценки мужчин и женщин резко различаются: в отношении себя и других рабочих мужчины предпочитают оценку «работает нормально, но мог бы и лучше»; женщины — оценку «работает с полной отдачей сил» (предпочтения мужчин статистически значимы при $p \leq 0,05$ в пяти распределениях оценок, а женщин — в трех; к оценке «работает далеко не в полную силу» применительно к рабочим и женщины, и мужчины прибегают довольно редко.) По-видимому, действительно, у большинства женщин-работниц резервы для дальнейшего роста производительности труда за счет собственных сил уже исчерпаны, а у большинства мужчин, несмотря на повышение трудовой нагрузки в минувшем году, таковые резервы еще имеются. Это различие выражается не только в самооценках мужчин и женщин, но и в их оценках других рабочих, на которых респонденты, скорее всего, проецируют представления о собственных трудовых затратах (почти все различия между средними самооценками мужчин и жен-

шин, а также между их оценками других рабочих статистически значимы при $p \leq 0,001$).

Разница в трудовой отдаче мужчин и женщин объясняется не только различиями трудовой морали. Имеют значение и технологические факторы: среди женщин больше тех, кому машина или конвейер навязывают высокий темп работы. Важна и внепроизводственная нагрузка: поскольку у женщин она, как известно, значительно выше, то для производства у них остаются более скромные энергетические ресурсы, которые поэтому и чаще используются без остатка.

Респонденты, занятые на кооперативном заводе, выше оценили свою нынешнюю самоотдачу и отдачу других рабочих, чем те, кто трудится на госпредприятиях (все, кроме одного, различия средних статистически значимы при $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,001$). Это значит, что благодаря более заметному росту трудовой нагрузки за минувший год (см. табл. 1) на экономически самостоятельном кооперативном заводе более полно реализуется трудовой потенциал рабочих, и у меньшего числа из них остались резервы для дальнейшего роста трудовых усилий. Но все же различия в степени экономической самостоятельности влияют в данном случае слабее, чем половые различия, и поэтому средние оценки упорядочиваются следующим образом (в направлении от больших резервов к меньшим): мужчины-рабочие госпредприятий, мужчины-рабочие кооперативного завода, женщины-работницы госпредприятий, женщины-работницы кооперативного завода.

В развитие темы о резервах производительности труда мы спрашивали рабочих, за счет чего они могли бы делать больше, чем теперь, при условии, что не будет «потолков» заработка, пересмотра норм и т. п. (заработок — наиболее распространенный среди мотивов труда опрошенных: от 44 до 54% из них считают, что «работа — это способ зарабатывать деньги»). Ответы, представленные в табл. 4, свидетельствуют, что резервы повышения производительности труда действительно существуют, и дают их конкретную характеристику.

К такому же выводу приводят и ответы на вопрос о том, какие пути повышения доходов кажутся рабочим наиболее приемлемыми. Все варианты можно разделить на «внутренние» (искать дополнительный заработок в рамках своего нынешнего предприятия) и внешние (дополнительная работа в кооперативе или в личном подсобном хозяйстве, поездка на работу за границу, переход на другое государственное предприятие или в кооператив и т. п.). Наибольшее число голосов набрали «внутренние» варианты повышения доходов: «более интенсивный труд в рабочее время» — от 28 до 38% в разных подгруппах и «сверхурочная работа на своем предприятии» — от 36 до 49% (большинство различий по популярности между этими и другими вариантами статистически значимы при $p \leq 0,05$).

Вернемся к таблице 3. Как видим, средние оценки респондентами трудовой отдачи *аппарата управления* резко отличаются от всех остальных: они примерно на 1 балл (по трехбалльной шкале) ниже средних самооценок рабочих и заметно ниже оценок, «выставленных» другим рабочим ($p \leq 0,001$). Достаточно сказать, что от 42 до 70% рабочих убеждены, что управленческий аппарат предприятия работает «далеко не в полную силу», в то время как относительно других рабочих подобную точку зрения выражают не более 21% опрошенных, а применительно к себе — не более 7% (все различия статистически значимы при $p \leq 0,05$).

**Распределение ответов на вопрос о возможных способах повышения
производительности труда, % ***

Ответы	Государственные предприятия		Кооперативный завод	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Добивался бы, чтобы техника меньше ломалась и быстрее ремонтировалась	32	25	14	19
Стал бы сам ремонтировать оборудование	7	0	11	1
Добивался бы замены оборудования на лучшее	41	32	27	19
Добивался бы ритмичного снабжения	38	33	43	37
Меньше делал бы перерывов, более интенсивно работал	25	10	17	10
Работал бы сверхурочно	31	19	37	25
Освоил бы смежные профессии	27	12	22	9
Нашел бы более рациональные приемы работы	33	14	37	17
Больше делать не могу, работаю на пределе возможного	9	30	24	46

* Каждый респондент мог отметить несколько пунктов.

Конечно, в данном случае мы имеем дело лишь с мнениями, а не с объективными измерениями. Но независимо от того, адекватны ли они реальности, представления большинства рабочих о том, что управляющие работают хуже управляемых, указывают на наличие серьезного социального конфликта, характерного для сегодняшней ситуации на промышленных предприятиях. Проследим механизм его возникновения.

Психологическое состояние нашего общества сегодня характеризуется активизацией процессов атрибуции (возложения) ответственности, что в первую очередь объясняется усилением чувства неудовлетворенности людей различными сторонами жизни, в том числе, как мы видели, и положением на производстве. Это и порождает поиск причин, вызвавших неудовлетворенность, тех факторов, которые ответственны за ее возникновение [9].

В общественном сознании сформировалось два основных типа атрибуции ответственности — фокусированный и диффузный. В соответствии с первым, люди подразделяют всех участников социального процесса на тех, кто виновен и невиновен, и возлагают ответственность за неудовлетворяющие их жизненные обстоятельства на те или иные социальные силы (например, бюрократию, мафию, кооператоров, представителей каких-либо национальностей и т. п.). При втором подходе, наоборот, подчеркивается, что в той или иной степени виновны все или почти все участники социально-исторического процесса, в том числе и те, кто выступает в качестве судей, и потому возложение всей ответственности на какую-то ограниченную часть общества неправомерно.

Диффузный подход к атрибуции ответственности в нашем общественном сознании не нашел достаточного распространения⁴. Неудивительно,

⁴ К числу немногих защитников идеи всеобщей ответственности можно отнести, например, Д. С. Лихачева и М. Я. Гефтера. В частности, позицию Гефтера можно было бы кратко выразить фразой «Сталин- это мы» [10].

что и для обследованных нами рабочих промышленных предприятий типично возложение основной вины за неблагополучие на тех, кто обладает большей свободой принятия решений, большей властью. Это проявилось не только в негативной оценке рабочими трудовой отдачи управленцев, но и в убежденности, что устранению серьезных недостатков в нашей экономике мешает «сопротивление бюрократического аппарата». Именно эта причина из довольно длинного перечня оказалась на первом месте: ее назвали от 42 до 59% опрошенных в разных подгруппах. Примечательно также, что почти половина рабочих считает забастовку приемлемым способом разрешения конфликтов с администрацией⁵.

Чтобы ослабить агрессию и восстановить утраченное доверие рабочих к работникам аппарата управления необходимо не только значительно повысить реальную отдачу управленцев (традиционная деятельность функциональных управленческих служб промышленного предприятия часто, действительно, неэффективна и бесполезна — см., например [И]), но и резко демократизировать управление, расширить участие рабочих в принятии решений и одновременно стимулировать осознание ими и своей доли ответственности за ход событий. До тех пор, пока на предприятии «верхи» будут авторитарно повелевать «низами», на «начальство» будет возлагаться и вся полнота вины за любые неудачи и неполадки.

Как действовать дальше

Неудовлетворенность нынешним положением вещей, равно как и признание того, что многие могут работать лучше, заставляют рабочих задумываться над тем, какие дальнейшие шаги необходимы для улучшения ситуации.

Как видно из таблицы 5, наиболее популярны среди рабочих программы *улучшения снабжения, материального стимулирования, технического обновления, деbüroкратизации и совершенствования организации труда* — все они набрали не менее одной трети голосов в каждой подгруппе и их популярность статистически значимо (при $p < 0,05$) превышает популярность большинства других программ, представленных в таблице (рабочие могли отметить не более трех пунктов).

Большое число приверженцев предложения «дать возможность людям больше зарабатывать», свидетельствует в пользу того, что это условие — одно из самых перспективных с точки зрения повышения производительности труда⁶. В то же время столь высокая популярность упомянутой программы говорит, к сожалению, и о том, что реальной отмены ограничений на размер зарплаток, а значит — и на величину трудовых достижений не произошло. Не случайно на вопрос «Есть ли у Вас такое ощущение, что больше определенной суммы Вам все равно не заплатят?» утвердительно отвечают 60—70% респондентов (среди работников госпредприятий несколько чаще, чем среди кооператоров).

Кстати, притязания рабочих на самом деле весьма скромны. Ответы

⁵ Правда, с позицией «считаю забастовку нормальным способом разрешения конфликтов» согласились всего 8% рабочих, но еще 40% полагают, что «это допустимо в исключительных случаях»; абсолютно неприемлемой в наших условиях считают забастовку 32% опрошенных, а 17% выбрали уклончивый вариант — «затрудняюсь ответить».

⁶ О том, что для повышения трудовой отдачи рабочих необходимо отменить «потолки», нормирование «от достигнутого» и прочие ограничители трудовых доходов, писали, опираясь на эмпирические данные, и авторы исследования «Рабочий-76» [12].

Распределение ответов на вопрос: «Что нужно сделать в первую очередь, чтобы Ваше предприятие стало лучше работать?», % *

Ответы	Государственные предприятия		Кооперативный завод	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Улучшить снабжение	36	56	64	60
Дать людям возможность больше зарабатывать	55	51	53	54
Внедрить новую технику и технологию	48	46	57	31
Сократить управленческий персонал	43	37	37	42
Улучшить организацию труда	34	39	35	42
Улучшить стиль и методы руководства	12	26	26	20
Укрепить трудовую дисциплину	28	9	9	6
Дать предприятию реальную самостоятельность	14	4	11	8
Уменьшить отвлечение людей на посторонние работы	10	12	7	7
Сократить лишних рабочих	9	10	4	3

* Каждый респондент мог отметить несколько (но не более трех) пунктов.

на вопрос «Какой заработок в месяц Вы считали бы достаточным для себя?» колеблется от 320 руб. (средняя сумма, названная женщинами-работницами госпредприятий) до 440 руб. (средняя по ответам рабочих-мужчин на кооперативном заводе). Если считать даже по заведомо завышенному официальному курсу рубля, то и тогда окажется, что желаемые 440 руб. в 2 с лишним раза ниже *реальной* заработной платы рабочих США, Великобритании, ФРГ (данные по этим странам см. в [13]). Это значит, что даже если нынешние пожелания наших респондентов вдруг исполнились бы, то и тогда Советский Союз остался бы страной с дешевой рабочей силой.

Широкая поддержка опрошенными предложения сократить управленческий персонал — прямое следствие тех антиуправленческих настроений, о распространенности которых в рабочей среде шла речь выше. Примечательно, что идея сокращения лишних рабочих разделяется не более чем 10% в каждой подгруппе, что примерно на 30% меньше доли тех, кто предлагает сократить число управленцев на предприятии (различия статистически значимы при $p \leq 0,05$).

Не вызывает удивления и популярность среди рабочих «снабженческой» программы. Предложения улучшить снабжение прямо связаны с жалобами заметной части рабочих на то, что положение в этой сфере в минувшем году ухудшилось. Тот факт, что на кооперативном заводе эта программа выдвигается гораздо чаще (среди мужчин), объясняется, по-видимому, более высокой ценой единицы рабочего времени, в связи с чем перебои в снабжении наносят здесь рабочим больший урон. Не случайно, респонденты на кооперативном заводе заметно чаще, чем на госпредприятиях, говорят, что колебания их заработка зависят, прежде всего, от ритмичности поставок сырья, материалов, оборудования.

Чтобы более резко выявить сравнительную популярность различных преобразовательных программ, мы сформулировали новый вопрос, попросив респондентов выбрать на этот раз что-либо *одно*, — на их взгляд, «самое главное сегодня для повышения производительности труда на предприятии». В список возможных вариантов были включены одна «техническая» альтернатива — «внедрение новой техники и технологии» — и три «мотивационных» — «эффективное материальное стимулирование», «укрепление дисциплины», и «вера, высшая идея, энтузиазм». Все три мотивационные программы нацелены на то, чтобы разными способами усилить импульсы, побуждающие к труду: одни из них опираются на желание человека обеспечить благополучие себе и своей семье («эффективное материальное стимулирование»), другие — на страх наказаний и стремление к порядку и подчинению («укрепление дисциплины»), третьи — на потребность служить обществу, разделять его идеалы и ценности («вера, высокая идея, энтузиазм»). Техническая же программа, в отличие от мотивационных, рассчитана главным образом на то, чтобы при той же мотивации добиваться большего производственного эффекта за счет новой и более совершенной техники.

Программа технического обновления как способа повышения производительности труда перевешивает по популярности каждую из мотивационных программ в отдельности (различия статистически значимы при $p \leq 0,05$) и даже все их вместе взятые (табл. 6). Итак, рабочие чаще уповают на возможности техники, «железа» (хотя пока в этом отношении мало что изменилось — см. табл. 1), нежели на изменения, которых можно добиться, воздействуя на человека, на мотивы его поведения.

Технический вариант кажется предпочтительным более, чем половине рабочих, поскольку в этом случае дополнительные нагрузки в производственном процессе лягут не на них самих, как это было бы при усилении стимулирования, а на машины и оборудование. Да и за приобретение и установку нового оборудования ответственность эти рабочие возлагают, скорее всего, не на себя, а на специалистов и управленцев. Но как было показано выше (см. табл. 3), многие респонденты (особенно среди мужчин), признают, что и у них самих имеются не востребуемые пока запасы трудовой энергии. Поэтому значительное число голосов все же отдано мотивационным программам повышения производительности труда, которые нацелены на дальнейшее повышение трудовой нагрузки и трудовой отдачи рабочих.

Поддержка рабочими различных мотивационных программ явно не одинакова. Больше всего сторонников у программы материального стимулирования, за которую голосуют каждый третий мужчина и каждая пятая женщина. Программы, рассчитанные на более традиционные для нашей новейшей истории административно-дисциплинарные («укрепление дисциплины») и идеологические («вера, высокая идея, энтузиазм») методы повышения производительности, не получили сколько-нибудь широкой поддержки рабочих. (Среди рабочих-мужчин соответствующие различия статистически значимы при $p \leq 0,05$; среди женщин они по смыслу те же, но не достигают уровня значимости равного 0,05).

Предпочтение рабочими программы материального, а не идеологического стимулирования производительности труда опровергает довольно оаспространенное мнение, согласно которому «народ, особенно русский народ, трудно поднять на борьбу за лишний червонец, ему нужно указать великую цель» [14]. Полученные данные свидетельствуют, что перспектива улучшить свое благосостояние и благосостояние своей

Распределение ответов на вопрос: «Что сегодня самое главное для повышения производительности труда на Вашем предприятии?», % *

Ответы	Государственные предприятия		Кооперативный завод	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Внедрение новой техники и технологии	58	65	65	56
Эффективное материальное стимулирование	34	21	36	22
Укрепление дисциплины	14	9	12	11
Вера, высокая идея, энтузиазм	3	7	11	13

* Суммы по столбцам превышают 100% в связи с тем, что некоторые опрошенные, вопреки инструкции, отметили несколько пунктов.

семьи имеет заметно больше шансов повысить трудовую активность опрошенных нами рабочих, нежели «великая цель» в ее традиционном понимании. И чем, кстати, более счастливая жизнь каждого трудящегося и членов его семьи — не великая цель?

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон СССР о государственном предприятии (объединении). М.: Известия, 1987.
2. Закон СССР о кооперации в СССР. М.: Известия, 1988.
3. Попов Г. Х. С точки зрения экономиста (о романе Александра Бека «Новое назначение») // Наука и жизнь. 1987. № 4.
4. Рутгайзер В. М. Возьми завод в аренду: что могут дать новые формы хозяйствования // Известия. 1988. 16 мая.
5. Коммерческий вестник: кооперативы 1988. М.: Справочно-информационная служба ФАКТ. 1989; Романюк В. Кооператив выкупает завод вместе с долгами и считает это выгодным // Известия. 1989. 28 февраля.
6. Рутгайзер В. И., Азарх Э. Д. Аренда и две модели хозрасчета (мнения работников несельскохозяйственных отраслей экономики) // Информ. бюл. ВЦИОМ. 1989. № 3. С. 41, 44, 51, 54; Селюнин В. Глубокая реформа или реванш бюрократии? // Знамя. 1988. № 7. С. 161.
7. Гимпельсон В. Е., Шпилько С. П. Хорошо ли организован досуг москвичей // Социол. исслед. 1987. № 4.
8. Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социол. исслед. 1983. № 3; Алексеев А. Н. Социальные проблемы развития и эффективности социалистического соревнования (по данным конкретного социологического исследования) // Социальное и культурное развитие рабочего класса в социалистическом обществе. М., 1982; Голофаст В. Б., Кесельман Л. Е., Протасенко Т. З. Эффективность труда и потребления у промышленных рабочих // Социол. исслед. 1983. № 4. Кесельман Л. Е. Социально-демографические факторы трудовой активности рабочих; Влияние образования на повышение трудовой активности рабочих // Советские рабочие в условиях ускорения социально-экономического развития / Под ред. А. К. Назимовой. М.: Наука. 1988; Киссель А. А. Ценностно-нормативный аспект отношения к труду // Социол. исслед. 1984. № 1; Магун В. С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социол. исслед. 1983. № 4; Ядов В. А., Саганенко Г. И. Методологические проблемы оценки надежности сдвигов при повторных исследованиях (по материалам сравнительного исследования отношения рабочих к труду 1962—1976 г.) // Сов. социология, т. II. Динамика социальных процессов в СССР. М.: Наука, 1982.
9. Heider F. The Psychology of Interpersonal Relations. New York. 1958; Kelly H. H. Attribution Theory in Social Psychology // Nebraska symposium on Motivation. 1967. Lincoln. V. 15. P. 192-240; Магун В. С. Потребности и психология социальной деятельности личности. Л.: Наука. 1983; Муздыбаев К. Психология ответственности. Л.: Наука. 1983.