

Факты, комментарии, заметки

(с рабочего стола социолога)

© 1990 г.

Г. Н. СОКОЛОВА

СТАЛИ ЛИ МЫ ЖИТЬ ЛУЧШЕ!

СОКОЛОВА Галина Николаевна — доктор философских наук, заведующая отделом Института философии и права АН БССР. Постоянный автор нашего журнала,

В 1986-89 гг. в рамках всесоюзного исследования (под эгидой АОН при ЦК КПСС) нами изучалось формирование экономического сознания у рабочих ряда предприятий Белоруссии. Работа выполнялась под руководством автора по единому инструментарию и однотипной выборочной совокупности, репрезентирующей генеральную с погрешностью не более $\pm 3\%$. Представлялось естественным, что на формирование нового мышления должны оказать влияние отказ от устаревших стереотипов и ориентация на новые идеи. Однако экономическая ситуация в стране и регионе не располагает наших респондентов к оптимистическим оценкам. Только 7,7 (в 1986 г.) и 4,6% (в 1989 г.) рабочих посчитали, что она изменилась к лучшему; 31,1 и 41,9% соответственно не видят изменений; 38,8 и 31,6% полагают, что произошло ухудшение. Остальные (около 20%) затруднились в ответе. Надо полагать, что на эти оценки оказывает влияние не только реальное состояние дел, но в значительной степени характер мер, принимаемых партийными и советскими органами. Например, сам факт обсуждения проектов законов о собственности, о земле, об аренде, о налоговой системе, о социалистическом предприятии может благотворно влиять на настроение масс. С другой стороны, несбалансированность рынка, отсутствие высококачественных и доступных товаров и услуг, рост цен в совокупности с тревожными сообщениями прессы способствуют возрастанию недоверия к перестроечным процессам. 27,2% рабочих считают, что их жизнь ухудшилась в последние годы, 58,4% - не изменилась и только 13% отмечают улучшение (остальные затруднились в ответе).

Очевидно, что в 1989 г. наши респонденты оказались в худшей ситуации, чем в 1986 г. Это настораживает их, заостряет внимание на проблеме справедливости в распределении социальных благ и адекватности заработной платы трудовому вкладу. Определяя перспективы экономического развития страны, 3,1% полагают, что улучшение произойдет через год-два. 37,5% отводят на это три-пять лет, 14,7% считают, что положение не изменится, 13,9 - ухудшится, 26,2% затруднились ответить.

Изменение экономической ситуации на своих предприятиях оценивается рабочими более благоприятно, чем в целом по стране. Это отметили 19,5% респондентов 51,9% склонны считать ее стабильной. 6,7% - ухудшившейся, примерно 20% затруднились ответить. Досадно, однако, что улучшение условий в организации труда, начавшееся в 1986 г., не получило дальнейшего развития. В 1986 г. рабочие почти не отмечали изменений в оплате труда, в 1989 г. она повысилась у 40%. Тем не менее половина опрошенных не соотносят качество своего труда с этим показателем.

Таким образом, положительные изменения на предприятиях рабочие прежде всего идентифицируют с ростом заработной платы, а об ухудшении экономической ситуации в стране судят по бедности рынка товаров. Указанное противоречие со-здалось из-за того, что промышленные предприятия, не имея конкурентов на рынке сбыта, могут практически бесконтрольно назначать цены на свою продукцию. Их рост позволяет повышать заработную плату, но реальное товарное покрытие денег отсутствует. Складывается ситуация, когда выгода для отдельных предприятий оборачивается потерей для экономики страны, региона и, в конечном счете, опять же для каждого работника. Вот и получается, что зарабатывая, человек оценивает экономическую ситуацию на своем предприятии положительно, но не имея возможности реализовать заработанное, приобретаая нужные товары, экономическую ситуацию в стране считает ухудшающейся.

Как же это противоречие отражается на поведении людей? Производственный коллектив, заработная плата которого растет, считает, что он работает хорошо и вносит значительный вклад в развитие хозяйства страны и удовлетворение потребностей общества. Однако жизнь не улучшается, значит, считает человек, кто-то другой работает плохо, в результате чего теряется положительный эффект его труда. Неизбежно следует вывод: во всем виноват управленческий аппарат, проедающий все, что создается трудом рабочих. Достаточно сократить (или разогнать) аппарат и все проблемы будут решены.

На деле все не так просто. По-видимому, нельзя взять и упразднить администрацию, нужно качественно изменить ее функции, что приведет к значительному сокращению персонала. В настоящее время вместо поисков оптимального решения проблемы, происходит искусственное нагнетание неприязни между рабочими, руководителями и специалистами - это факт, установленный многими социологическими и социально-психологическими исследованиями. Совершенно очевидно, что такой путь нельзя считать оптимальным. Если идти по нему, то виноватых начнем искать, скажем, в производственных коллективах других отраслей или среди перешедших на новые отношения (например, арендные или кооперативные).

Опрос позволил выявить достаточно противоречивое мнение рабочих о таких явлениях в экономической жизни, как арендные отношения, индивидуальная трудовая деятельность, кооперативы. 36% отозвались об аренде положительно, но при этом выразили желание работать в новых условиях только 16,7%. Напротив, большую пользу от индивидуальной трудовой деятельности ждут только 10,5%, в то время как заняться ею хотели бы 13,5%. Еще показательнее мнение о кооперативах: 2,6 и 22,4% соответственно. По-видимому, на первый план здесь выдвигается личный интерес.

Несоответствие между оценкой общественной значимости арендных и кооперативных отношений и желанием работать в таких условиях порождается отсутствием достоверной информации. Как участвовать в работе по прямым договорам? Как взять в аренду участок, цех, предприятие? Как переходить низовому звену на самофинансирование? Каким образом должен сотрудничать Совет трудового коллектива с администрацией цеха и завода? Ответы пытаются дать газеты, журналы, книги. Однако с вопросом «Как делать?» ситуация оставляет желать лучшего. Освещаются, по мнению рабочих, лишь результаты и общие положения: такие-то перешли на такую-то форму и получили такой-то результат. Экономическая неинформированность, уравнивающая рабочих и управленческий персонал, заставляет задуматься об изучении азбуки политэкономии через систему реальной политэкономической учебы.

Создалось положение, когда люди, оценивая преимущества той или иной формы организации труда, опираются в основном не на собственный опыт, а на официальные оценки, предлагаемые средствами массовой информации. Следовательно, такая прогрессивная форма как аренда недостаточно еще пропагандируется нашей прессой. Кооперативы же выбирают, ориентируясь на высокие заработки. В данном случае вступают в противоречие общественная полезность и индивидуальная выгода аренды и кооперации. Оценивая ситуацию с точки зрения государст-

венных интересов, рабочие убеждены, что именно арендные отношения способны помочь экономике, кооперативы же приносят скорее вред. Однако, оказавшись в ситуации выбора, люди ставят на первый план личную выгоду, поэтому кооператив оказывается более привлекательным. Полученные результаты показывают, что формируя новую систему морального и материального стимулирования, необходимо опираться на весь комплекс стимулов, положив в основу принцип материальной заинтересованности, о чем мы так долго стыдливо умалчивали.

В ходе перестройки, когда вырабатываются новые принципы социальной политики, вполне естественны нарушения стабильной работы производственных коллективов, и если они приобретают затяжной характер, последствия губительны для экономики страны. Обратимся к цифрам. Если в 1986 г. бесхозяйственность как частое явление отмечали 30%, как иногда имеющую место — 50%, то в 1989 г. — соответственно 45 и 44% респондентов. Утвердительно на вопрос, считают ли они себя хозяевами производства, смогли ответить в 1986 г. — 46% рабочих, а в 1989 г. всего 7,2%; полагают, что хозяев и расточительных людей поровну 11 и 7,5%; настоящих хозяев мало — 23 и 68,4%; 18 и 19,8% затруднились в ответе. Очевидно, у наиболее развитых и критически мыслящих рабочих произошла известная переоценка ценностей: до 40% из них поняли, что реально не обладают властными, официально декларируемыми полномочиями и всерьез над этим задумались.

Что же происходит в действительности? Количество рабочих, в полной мере реализующих свои способности в производственной деятельности, за рассматриваемый период практически не изменилось: 46% в 1986 г. и 44,5% в 1989 г.; реализующих не в полной мере — 40 и 42,2% соответственно. Вместе с тем, работать лучше чем сейчас могли бы в 1986 г. 57%, в 1989 г. — 41,9%, т. е. как раз те, кто реализует свои возможности не в полной мере. Иначе говоря, ситуация в плане реализации человеком своих способностей, своего трудового потенциала за три года практически не изменилась. Наблюдался всплеск эмоций в начале перестройки, были завышенные ожидания скорых перемен, потом наступило разочарование.

В чем же препятствия? Прежде всего (по оценкам 1989 г.) мешают эффективной работе старое, изношенное оборудование (46% ответов), неритмичность производства и сбои в снабжении материалами (43,2%), плохие санитарно-гигиенические условия и низкая оплата труда (до 30%). Эти стороны производства от работ практически не зависят. Они могут и пытаются активно влиять на другие составляющие производственного процесса, а именно: улучшение качества труда (47,6%), повышение трудовой дисциплины (32,9%), повышение производительности труда и улучшение взаимоотношений в коллективе (соответственно - 24,7 и 26,2%). Однако и здесь далеко не все в порядке. Казалось бы, здесь карты в руки Совет-

1

там трудовых коллективов, но их работа оценивается более чем скромно. Только 6,7% считают деятельность Советов плодотворной, 74,8% так не считают, 11,6% затрудняются ответить. Формы работы в Советах трудовых коллективов пока не вызывают интереса у большинства рабочих.

Успех в перестройке экономического сознания зависит, как показывают данные исследования 1989 г., от выработки у трудящихся хозяйского подхода к делу (55,4%), усиления материальной заинтересованности (53%), развития экономической грамотности (48,2%), повышения квалификации (38,6%), пробуждения инициативы (37,3%), формирования нравственных убеждений (31,3%). Результаты будут тем плодотворнее, чем меньше станут замечаемые рабочими расхождения между словом и делом.

Очевидно, возросший за три года в два-три раза объем невыполненных обещаний обуславливается в какой-то мере неготовностью производственных коллективов к перестроенным процессам и неизбежностью пройти путем проб и ошибок. Это, однако, не оправдывает ни администрацию, ни общественные организации, вольно или невольно способствующих дискредитации идей перестройки. Необходимо, чтобы практика управления и самоуправления действительно разрушила стереотипы вчерашнего дня. Только непосредственное участие всех в решении сложных задач может развить чувство хозяина, дать существенное приращение экономических знаний, раскрепостить социальный потенциал рабочего класса.