

## Глава 10. Дилеммы индивидуализма-коллективизма и партнерства-патернализма в сфере трудовых отношений

### Социологический подход к экономике труда

**А**ктуальность исследования. Трудовые отношения, основное содержание которых составляют взаимодействия по горизонтали (внутри рабочей группы) и по вертикали (между работниками и администрацией, руководством), а также отношения занятости, условия и оплата труда – традиционный предмет исследований социологов и экономистов. В советское время пространство структуры трудовых отношений было строго задано и поддавалось незначительной коррекции со стороны действующих социальных субъектов. В условиях нормативно обозначенных ориентиров не представляло особого труда очертить ограничительные рамки, в которых происходили все трудовые взаимоотношения на предприятии. Основными параметрами были нормативный коллективизм и патернализм, гарантированная и одномерная занятость. Предполагалось, что в переходном обществе от социализма к капитализму произойдет как смена ориентиров, так и снятие ограничителей на путях приложения свободного труда. В рыночной экономике "коллективизм, социальность труда должны уступить место экономическому индивидуализму"<sup>1</sup>. С повышением рациональности хозяйствования патерналистские отношения должны перейти в более эффективные партнерские. Последние рассматриваются как капиталистические, олицетворяющие новые "правила игры" на предприятии, устанавливающие принципы взаимной социальной ответственности<sup>2</sup>. Гарантии занятости должны смениться более эффективным инструментом повышения производительности труда: угрозой безработицы. На смену одномерной занятости (на одном предприятии) приходит многомерная (на нескольких предприятиях или дополнительная), рассматриваемая как форма социально-трудовой мобильности и весомый фактор трансформации социально-экономической структуры российского общества<sup>3</sup>.

Таким образом, векторы движения от старых "правил игры" в сфере трудовых отношений к новым определены. Важной исследовательской задачей является изучение характера взаимосвязи старого и нового, советского и "постсоветского", поиск того, что рождается на стыке данных социокультурных ориентаций, определение характера институциональных изменений на микроуровне (рабочей группы, предприятия).

**Методология исследования.** Представляется актуальным рассмотрение данной взаимосвязи не только на макроуровне, когда внимание обращается к тенденциям, происходящим в обществе за относительно большой промежуток 10–30 лет<sup>4</sup>, к рассмотрению данных процессов как универсальных<sup>5</sup>, характеризующих качественные сдвиги в сознании и поведении больших групп людей, изменении социальных институтов, социальных систем<sup>6</sup>, но и на микроуровне (на предприятиях, в повседневной деятельности, непосредственных взаимоотношениях). Проследить характер реально происходящих изменений можно, прежде всего, изучая поле повседневной жизни, взаимоотношений в контактных социальных группах, "поскольку рассматривая процессы, мы изучаем события, а не состояния элементов какой-либо системы"<sup>7</sup>. Взаимоотношения в группе – социокультурное поле частного вида. Обращение к опыту успешно функционирующих предприятий, к составляющим их социальным группам работников в условиях формирующегося рынка позволяет очертить пространство факторов, обеспечивающих высокую эффективность приспособлений к рынку.

В качестве основного методологического принципа построения альтернативных пар, отражающих взаимосвязь старых и новых "правил игры" в сознании и трудовом поведении рабочих, использовался метод дуальных оппозиций. Дуальная оппозиция – не только культурологическая, но и социально-психологическая категория, отражающая амбивалентность полюсов оппозиции и вместе с тем их движение друг к другу, вектор направленности которого во многом зависит от складывающейся ценностной ориентации субъекта<sup>8</sup>.

Для эмпирического изучения взаимосвязи "старого" и "нового" в трудовом сознании и поведении рабочих были выделены соответствующие группы факторов. Среди традиционных факторов в сфере труда, которые оказывали преобладающее влияние на труд рабочих до 1992 г. и действуют до сего времени, рассматривались коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную занятость

<sup>1</sup> Рывкина Р.В. Социальные последствия экономических реформ // Социологический журнал. 1995. №3. С.35.

<sup>2</sup> Мытиль А.В., Дудченко О.Н., Первышева Е.В. Рабочий в социальном пространстве ломки "правил" трудовых отношений на предприятии (социально-психологический подход) // Солидаризация в рабочей среде / Отв. ред. В.А. Ядов. М., 1998.

<sup>3</sup> Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. №4. С. 29-45.

<sup>4</sup> Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта. Том 1. От прошлого к будущему. Новосибирск, 1997; Тенденции социокультурного развития России 1960-1990 гг. / Отв. ред. И.А. Бутенко. М., 1996

<sup>5</sup> Динамика ценностей населения реформируемой России / Отв. ред. Н.И. Лапин, Л.Б. Беляева. М., 1996. С. 9.

<sup>6</sup> Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995. С.174-176.

<sup>7</sup> Штомпка П. Социология социальных изменений М., 1996. С. 28.

<sup>8</sup> Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта. Том 2. Теория и методология. Словарь. Новосибирск, 1998. С.160-161.

и работу на одном месте. Среди новых факторов: индивидуалистические ориентации, ориентации на партнерские отношения с руководством, страх потери работы и вторичная занятость.

**Объект исследования.** Выбор в качестве объекта исследований рабочих промышленных предприятий актуален, т.к. это по-прежнему наиболее массовая социальная группа экономически активного населения. Было бы неверным рассматривать данную социальную группу только лишь как первоочередную жертву реформ, потерявшую свой статус "гегемона"<sup>9</sup>. Свой реальный статус – "работяг" – они обозначили достаточно трезво уже в 50-е гг.<sup>10</sup>.

Исследования проводились на успешно функционирующих промышленных предприятиях различных форм собственности Москвы и Московской области по единой методике на протяжении 1990–1999 гг. Общий объем выборки: 1504 человека. Он включает массивы данных рабочих промышленных предприятий: Томилино – 1990г. (рабочие государственного предприятия, N=425), Москва – 1993 г. (рабочие частных предприятий, N=172, рабочие акционированных предприятий, N=327), Москва – 1996 г. (рабочие частного предприятия, N=230), Москва – 1999 г. (рабочие частного предприятия, N= 350). Для выявления динамики изменений социокультурных ориентаций рабочих использовался массив Псков – 1986 г. (рабочие предприятий промышленности, N=487).

Здесь мы рассмотрим более подробно трудовое поведение рабочих одного частного промышленного предприятия Москвы – постоянного объекта наблюдения и изучения с 1993 г. Созданное в 1989 г. как швейный кооператив, в настоящее время это одно из крупнейших предприятий легкой промышленности России. Ассортимент его продукции составляет свыше 100 наименований трикотажных изделий. Создателем и реальным хозяином предприятия на протяжении всех 10 лет его существования является один и тот же человек. Общая численность работающих на 1 января 1994 г. составляла 783, в 1996 г. – 963, в 1999 г. – 1505 человек. Для эмпирической проверки взаимосвязи "старых" и "новых" институтов в трудовых отношениях были использованы материалы исследований сектора рабочего и вне рабочего времени Института социологии РАН, непосредственное участие в которых принимал автор. В 1993 г. было опрошено 89 рабочих, в 1996 г. – 230 рабочих. В 1999 г. исследование было проведено при поддержке МОНФ<sup>11</sup>. – опрошено 350 рабочих.

### **Коллективизм и индивидуализм**

В качестве ключевых оппозиций, исключающих друг друга, многими исследователями рассматриваются коллективистские ориентации на одном полюсе и индивидуалистические на другом<sup>12</sup>. Коллективистские ориентации в сфере труда относят, как правило, к традиционным, корни которых находят в ценностях крестьянской общины и трудовой артели, взаимопомощи, трудовой демократии, местном самоуправлении, а также в силе идеологии коллективизма эпохи социализма<sup>13</sup>. Индивидуалистические ориентации в сфере труда связываются в современных российских условиях с автономизацией сознания, стремлением личности к самореализации, самоопределению, свободе выбора<sup>14</sup>. В период перехода России к рынку доминирующей является точка зрения на коллективизм, как на наследие социализма, явление преимущественно политическое и возрастное<sup>15</sup>, хотя в последних работах признается, что коллективизм и индивидуализм являются двумя составными частями национального менталитета, которые нельзя не изжить и не выправить<sup>16</sup>.

Основным недостатком при использовании в научных исследованиях категорий *коллективизм* и *индивидуализм* как базовых понятий является высокая степень их идеологизации, согласно которой коллективизм, по сути, отождествляется с социализмом как общественным строем, а индивидуализм – с капитализмом. Именно под влиянием данного фактора в работах российских исследователей в 90-е гг. преобладает не использование данных понятий при изучении взаимосвязи "советского" и "постсоветского" в современном российском обществе, а "вымывание" понятия коллективизм из обихода научных терминов, замена его на другие: патернализм, солидарность, корпоративизм. Например, предпринята попытка включения в дихотомию коллективизм/индивидуализм еще и патернализма, а также оценки на этом основании распространенности типов сознания: половина – патерналистское, четверть – индивидуалистическое и еще четверть – профсоюзно–коллективистское<sup>17</sup>. Такое одношкальное размещение разнохарактерных понятий

<sup>9</sup> Заславская Т.И. Структура современного российского общества // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 6. С. 7; Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и разному. Новосибирск, 1997. С. 145.

<sup>10</sup> Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В.А. Ядова. М., 1998. С. 6.

<sup>11</sup> Руководитель исследования А.Л. Темницкий.

<sup>12</sup> Качество населения Санкт-Петербурга — П. СПб., 1996. С. 80-88; Русский путь в развитии экономики. М., 1993. С. 17.

<sup>13</sup> Касьянова К. О русском национальном характере. М.: Институт национальной модели экономики, 1994. С.367.

<sup>14</sup> Советский простой человек: опыт социального портрета на рубеже 90-х / Под ред. Ю.А. Левады. М.: Мировой океан, 1993. С.300.

<sup>15</sup> Левада Ю.А. Возвращаясь к феномену "человека советского": проблемы методологии анализа // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. №6. С.16.

<sup>16</sup> Кравченко А.И. Три капитализма в России // Социологические исследования. 1999. № 7. С.25.

<sup>17</sup> Гордон Л. Права человека, условия труда и уровень жизни в переходной России // Мир России. 1996. № 4. С. 154-156.

представляется неправомерным, т.к. патернализм отражает прежде всего отношения с начальством и имеет свою альтернативу – партнерство, а также свой набор эмпирических индикаторов.

Более конструктивные пути использования данных понятий можно, как не странно, обнаружить в работах западных ученых. Наиболее очищенной от идеологических наслоений представляется точка зрения Т. Парсонса, который использовал их в ряду основных типологических переменных для анализа традиционного и современного обществ<sup>18</sup>. При таком подходе коллективизм и индивидуализм выступают как экстремальные аналитические точки в континууме, вдоль которого могут располагаться такие общества. В нашем случае их можно рассматривать как две нормативно-ценностные системы, между которыми разворачиваются самые различные оттенки взаимосвязи и взаимодействия коллективистских и индивидуалистических ориентаций рабочих в сфере труда и трудовых взаимоотношений. Несомненно, что характер этой взаимосвязи будет определяться, с одной стороны, внепроизводственными социокультурными факторами и, с другой, специфическими для данной социальной группы условиями трудовой жизнедеятельности.

Применительно к сфере труда наиболее адекватными проявлениями коллективистских ориентаций могут быть: оказание бескорыстной помощи коллегам по работе, желание работать в бригаде, моральная ответственность за использование не только своего рабочего времени, но времени коллег по работе, ориентация на сохранение коллектива в случае сокращения кадров и другие действия, совершаемые не по принуждению извне, а по привычке, согласно установившимся групповым нормам. К числу наиболее распространенных форм проявления коллективизма в труде чаще всего относят ориентацию на хорошие отношения с коллегами по работе. Отражением индивидуалистических ориентаций могут быть: оказание помощи коллегам, но за материальное вознаграждение, ориентация на автономию в работе, моральная ответственность только за использование своего рабочего времени, ориентация на получение более высокого заработка за счет высвобождаемых коллег и др.

Рассмотрим на примере эмпирических материалов как эти, так и другие проявления коллективизма/индивидуализма отражались в труде рабочих.

Хорошие отношения с коллегами по работе – традиционная трудовая ценность российского общества. Стабильность высокого уровня удовлетворенности отношениями с коллегами отмечалась многими исследователями не только в советский период, но и на всем протяжении 90-х гг.<sup>19</sup>. То, что коллективистские отношения присущи рабочим государственных и акционированных предприятий, можно рассматривать как естественное проявление советских традиций. Более актуален анализ динамики отношений с коллегами на частном предприятии, поскольку здесь в практике менеджмента не наблюдается усилий по формированию коллективистских отношений в труде. Напротив, такие формы управления персоналом как индивидуальные контракты, развитие у рабочих конкуренции за получение выгодного задания и индивидуально – сдельная оплата за его выполнение, противодействие организации профсоюзов ориентированы на развитие индивидуальной ответственности рабочего за свой труд. Тем не менее за период с 1993 по 1999 гг. доля удовлетворенных состоянием взаимоотношений с коллегами возросла с 76 до 89%, а доля неудовлетворенных снизилась с 7 до 4%. Этот элемент производственной ситуации – единственный, оценка которого на протяжении шести лет последовательно улучшалась. Подтверждением высокого уровня удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами является и групповая оценка отношений между рабочими (абсолютное большинство рабочих 99% в 1996 г. и 98% в 1999 г. считают их либо хорошими, либо нормальными).

То, что абсолютное большинство рабочих удовлетворено взаимоотношениями с коллегами, может рассматриваться не только как свидетельство высокого уровня коллективизма, но и как проявление низкой требовательности, равнодушия, невысокой значимости данного фактора для успешной работы. Все же проведенные исследования подтверждают, скорее, первое предположение. В них обнаружена тесная связь между оценками взаимоотношений с коллегами и условий труда в целом, а также показателями отношения к труду. Рабочие, более удовлетворенные отношениями с коллегами, демонстрировали и более высокие оценки условий труда и повышенную ответственность за работу предприятия.

К числу показателей, подтверждающих силу коллективистских традиций в рабочей среде, относится коллективистский характер восприятия ответственности за использование рабочего времени. Преобладание коллективного в характере ответственности рабочих за использование рабочего времени стабильно отмечается на протяжении более чем десятилетней практики исследований данного феномена<sup>20</sup>.

За период семи "перестроечных" лет (1986–1992 гг.) произошло резкое снижение коллективистских и одновременно рост индивидуалистических установок на использование рабочего времени. В дальнейшем изменения были весьма незначительными.

Наметившийся в сознании и отчасти в поведении работников сдвиг в сторону индивидуалистических ценностей можно объяснить, с одной стороны, "свертыванием" идеологической и политико-воспитательной

<sup>18</sup> *Parsons T.* Toward a General Theory of Action. New York: Harper & Row, 1951. Pp.183-189.

<sup>19</sup> См., например: *Магун В.С.* Ценностный реванш в современном российском обществе // Куда идет Россия? М., 1994. С. 248-249.

<sup>20</sup> Фонд времени и мероприятия в социальной сфере / Отв. ред. В.Д. Патрушев. М., 1989. С.40; *Темницкий А.Л.* Особенности проявления коллективистского сознания и поведения в сфере труда // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Отв. ред. В.Д. Патрушев. М., 1999. С.70-72.

работы в трудовых коллективах, во многом благодаря которой в советское время происходило адекватное восприятие большинством коллективистских ценностей, в частности нормативной информации о необходимости полного и рационального использования рабочего времени. С другой стороны, ослабление идеологических "зажимов" привело к "реваншу ценностей индивидуальной эффективности, которые были десятилетиями задавлены "затратной" идеологией и моралью, требовавшей от человека упорного труда и высочайшей самоотдачи и в то же время подавлявшей большинство его естественных потребностей и предлагавшей лишь минимум благ для их удовлетворения"<sup>21</sup>.

Насколько сильным было влияние идеологического фактора в поддержании коллективистских принципов и насколько сильны "новые" индивидуалистические ориентации? Ответом на первый вопрос в какой-то мере могут служить данные о динамике изменений в характере восприятия рабочими ответственности за использование рабочего времени (табл. 10.1). Падение уровня коллективистских установок за 1986–1993 гг. на 33% можно рассматривать как следствие снятия идеологического вмешательства. Вместе с тем устойчивость доли рабочих, придерживающихся коллективистских норм (56–54% на протяжении последних 6 лет), дает возможность делать предположения о существовании базовых уровней коллективизма и индивидуализма в труде, мало подвластных времени, имеющих более глубокие, главным образом, социокультурные корни.

Результаты исследований свидетельствуют, что коллективистское восприятие ответственности за использование рабочего времени оказывает благоприятное влияние на развитие других видов коллективной ответственности, и прежде всего ответственности за работу предприятия в целом (табл.10.2).

Таблица 10.1

**Распределение рабочих обследованных предприятий по уровню моральной ответственности за использование рабочего времени (% к числу ответивших)**

Уровень ответственности за использование рабочего времени	Псков, 1986г.	Томилино, 1990г.	Москва, 1993г., акционерные	Москва, 1993г., частные	Москва, 1996г., частное	Москва, 1999г., частное
Каждый рабочий должен чувствовать моральную ответственность за использование своего рабочего времени и времени товарищей по работе	88	67	55	56	54	54
Каждый рабочий должен отвечать только за себя	8	24	36	34	39	28
Рабочий не должен чувствовать ответственности за использование даже своего рабочего времени. Для этого есть руководители	4	9	9	10	7	18

Таблица 10.2

**Ответственность за работу предприятия в зависимости от уровня ответственности за использование рабочего времени (индексы)**

Уровень ответственности за использование рабочего времени	Томилино, 1990г., государственное	Москва, 1993г., акционированные	Москва, 1993г., частные	Москва, 1996г., частное	Москва, 1999г., частное
Каждый рабочий должен чувствовать моральную ответственность за использование своего рабочего времени и времени товарищей по работе	3,3	3,2	3,3	3,3	2,8
Каждый рабочий должен отвечать только за себя	2,4	2,8	2,2	2,4	2,2

*Примечание. Минимальное значение индексов – 1; максимальное – 5.*

*Ответственность за работу предприятия измерялась по пятибалльной шкале (5 – чувствуют себя ответственными за работу всего предприятия полностью, 3 – частично, 1 – совсем нет).*

<sup>21</sup> Магун В.С. Ценностный реванш в современном российском обществе // Куда идет Россия? М., 1994. С. 248-249.

Таким образом, коллективистский характер ответственности рабочих за использование рабочего времени является более конструктивным основанием для формирования эффективной трудовой мотивации. Рост индивидуалистических ориентаций, проявляющийся прежде всего в безусловном лидерстве ценности высокого заработка при равнодушии к активной самоотдаче и социально значимым достижениям, вряд ли может стать надежным залогом повышения трудовой мотивации в стратегическом плане.

Вместе с тем противоположность коллективизма индивидуализму не является абсолютной и как таковая проявляется лишь в крайних формах. Более того, индивидуальная ответственность – необходимая основа для формирования коллективной. Когда мы отмечаем, что работник считает себя ответственным не только за использование своего рабочего времени, но и рабочего времени коллег по работе, мы тем самым подчеркиваем, что, прежде всего, он ответственен за свой индивидуальный труд, и только на этой основе созревает тот или иной уровень коллективной ответственности.

Предполагается, что более точным термином для определения коллективистского характера ответственности, основывающейся на базе индивидуальной, является солидаризм. Солидаризм, естественно формирующийся на основе личного интереса, корректирует индивидуальные начала в сторону общих. При этом личные интересы работника не ущемляются, не приносятся в жертву общему благу, а, напротив, получают возможность для более полной реализации и вознаграждения.

Таким образом, при благоприятных для работника условиях работы на предприятии его индивидуализм в труде может трансформироваться в установки коллективистского характера, а при их ухудшении – в безответственное отношение к труду.

### **Патернализм и партнерство**

Патернализм как термин будет использоваться для описания отношений между начальством и подчиненными на предприятии. Предполагается, что такого рода отношения строятся на личных, контактных взаимоотношениях, при которых в обмен на заданный начальством (хозяином) характер трудового поведения, лояльность к его указаниям, предприятию в целом работник получает определенный набор жизненно важных благ и услуг. Ключевым моментом в патерналистских отношениях является зависимость работника от руководства. Эта зависимость желанна для работника – "патерналиста", поскольку, делегируя руководству (предприятию, хозяину) ответственность за определение и реализацию своей жизненной стратегии, он таким образом освобождает себя от необходимости принимать самостоятельные решения в проблемных ситуациях. Такие постоянно самовоспроизводящиеся отношения лояльной зависимости между работниками и предприятием (государством) были неотъемлемым элементом советской системы хозяйствования и позволяли работникам получать возможность удовлетворения лимитированных жизнеобеспечивающих потребностей в обмен на заданную трудовую активность.

Противоположны патерналистским партнерские отношения, которые предполагают совместную деятельность руководителей и подчиненных, основанную на выполнении заранее оговоренных обязанностей, самостоятельности работника в их выполнении, конкурентоспособности взаимных предложений, невмешательстве руководства в дела и жизнь работника.

Анализ взаимодействия патерналистских – партнерских ориентаций особенно актуален на частных предприятиях, где характер их соотношения является результатом складывающихся противоречий между неадекватностью патернализма условиям труда на таких предприятиях и возможностью использования его принципов для осуществления успешного бизнеса.

Обследованное частное предприятие – типичное отражение классических черт капиталистического найма. На нем, как и на большинстве аналогичных ему, отсутствуют профсоюзная организация, социально-бытовая инфраструктура (нет комнат отдыха, душа, медицинского обслуживания, жилищного строительства и других форм социальной защиты рабочих, характерных для государственных предприятий). Единственными узами, связывающими работника с работодателем, являются денежная связь и страх потерять работу. Естественно предположить, что в условиях верховенства заработной платы, которая, к слову, существенно опережает оплату труда на аналогичных предприятиях города, принципы патерналистских отношений не могут получить заметного проявления и быть адекватно воспринятыми менеджментом анализируемого частного предприятия.

В качестве эмпирических индикаторов патернализма – партнерства будут рассматриваться ориентации рабочих на определенный характер отношений с руководством (авторитарный или демократический стили управления, дружеские или деловые отношения, неоспариваемое или согласуемое выполнение любых заданий руководителя, непотворение или неприемлемость вмешательству в выполняемые обязанности и др.). Такого рода ориентации носят идеальный характер, поскольку они выражают лишь оценки проблемной ситуации и направленность на тот или иной тип действий, но не сами действия.

Реально складывающиеся отношения руководства – подчинения могут быть противоположными ориентации рабочих. Возможность реализации на частном предприятии патерналистских устремлений рабочих крайне незначительна. Тем не менее определенная часть рабочих (35% в 1993 г. и 39 % в 1996 г.) хотели бы получить помощь от предприятия в решении личных бытовых проблем. В 1999 г. по просьбе администрации данный вопрос был исключен из анкеты. Однако по другим косвенным вопросам удалось выявить

значительную часть рабочих, надеющихся получить помощь от предприятия в улучшении жилищных условий (21%) и рассчитывающих на получение материальной помощи (беспроцентные ссуды, бесплатные путевки, медицинское обслуживание и т.п.) (39%). Как выяснилось, предприятие оказывает такого рода услуги лишь единицам.

Исследование не выявило существенного перевеса в пользу патерналистских или партнерских ориентаций рабочих. Все же для большей части опрошенных рабочих характерна приверженность патерналистского рода взаимоотношениям с руководством, о чем, к примеру, свидетельствуют ориентации большинства (52%) на неоспариваемое выполнение любых заданий руководителя, на дружеские и доверительные отношения с руководством (59%) и отсутствие ориентации на обладание полной информации о делах предприятия (54%). Партнерские ориентации, отражающие желание работника выглядеть более независимым и самостоятельным хотя бы в выполнении своих профессиональных обязанностей, проявляются значительно реже. В данном случае стремление воспротивиться необоснованному вмешательству руководителя в выполняемые производственные обязанности, характерное для большинства (68%), расценивалось как мягкая, начальная форма партнерских ориентаций.

В какой мере различия в типах ориентации рабочих на отношения с руководством сказываются на трудовом поведении? Было выявлено, что рабочие – "патерналисты" демонстрируют более высокий уровень ответственности за работу всего предприятия и за использование рабочего времени. В то же время показатели ответственности за работу цеха, а также оценки интенсивности труда и стремления работать лучше не имеют существенных различий.

Ориентация на партнерские отношения с руководством не находит значимого выражения в рабочей среде и потому, что партнерство, предполагающее равноправное взаимовыгодное сотрудничество, является более трудным путем, требующим значительных интеллектуальных и волевых усилий при построении стратегии отношений руководства – подчинения. Однако на сегодня рабочий – "партнер", который должен обладать качествами "сильного" работника (высокий уровень профессиональной компетентности, дисциплинированности и т.п.) и не иметь неудовлетворенных бытовых потребностей – малораспространенный тип. К наиболее явным характеристикам трудового поведения относятся: неудовлетворенность зависимостью заработной платы от взаимоотношений с руководством, высокий уровень потенциальной текучести, ориентация на вторичную занятость. Зависимое положение наемных рабочих, отсутствие гарантий занятости ведут к тому, что для большинства из них обычной каждодневной средой труда стала атмосфера страха.

### **Гарантированная занятость и страх потери работы**

Гарантированность, всеобщность занятости при социализме не только не способствовала отношению к ней как ценности, а, напротив, рассматривалась как естественная данность, зависимость и даже как определенного рода кабала, которой надо избегать. В условиях борьбы за стабильность кадров в трудовых коллективах увольнение любого сотрудника представлялось чрезвычайным происшествием. Одним из главных рычагов давления на администрацию со стороны квалифицированных рабочих являлась угроза уволиться с предприятия. Привычка к гарантированной занятости стала одним из важных стереотипов советского сознания и поведения рабочих и подверглась в "постсоветское" время наиболее сильному воздействию.

Формирование чувства страха потери работы у большинства занятых – один из первых результатов сознательной политики реформирования общества в сторону рынка. Основное отличие данного рода страха от других состоит в том, что если все другие (перед криминализацией общества, ростом цен, снижением уровня жизни) являются следствием кризиса в управлении обществом, то страх потери работы стал сознательно вырабатываемым инструментом трансформации сознания.

Начиная с 1992 года страх перед безработицей рассматривается руководителями предприятий как один из наиболее эффективных способов улучшения дисциплины труда и отношения к работе. По данным социологического исследования, на ряде промышленных предприятий Москвы в 1993г. формированию у рабочих страха перед безработицей отводилось одно из первых мест в числе мероприятий по улучшению отношения рабочих к труду. В наибольшей мере этот фактор был задействован на частных предприятиях, где большинство опрошенных руководителей (примерно 2/3) отнесли страх потери работы к числу наиболее эффективных способов повышения производительности труда рабочих.

Все же было бы преждевременным утверждать, что через угрозу безработицы можно существенно повысить эффективность труда. После короткого времени массовых сокращений наемного персонала (1992-1994гг.) начался процесс относительной стабилизации кадрового состава рабочих, вновь возникла проблема скрытой безработицы на предприятиях<sup>22</sup>. В настоящее время на промышленных предприятиях проводится как политика сохранения занятости персонала независимо от потребности в нем, так и политика его сокращения и найма по мере необходимости. В практике менеджмента обследованного частного предприятия на разных этапах его развития находила применение как первая, так и вторая политика. Все же вторая, несмотря на

<sup>22</sup> Капелюшников Р., Аукуцонек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда // Вопросы экономики. 1995. № 6.

завуалированный характер ее осуществления, преобладает. Об этом свидетельствует и динамика изменения чувства страха потери работы (1993г.- 27%, 1996г.- 52%, 1999г. – 60%).

Страх потери работы можно рассматривать как новый, "постсоветский" фактор трудовых ориентаций. Поэтому представляется актуальным анализ его воздействия на различные стороны трудового поведения рабочих.

Для осуществления такого анализа были выделены две противоположные по отношению к данному феномену группы: испытывающие и не испытывающие чувство страха потери работы на предприятии. Социально-демографические характеристики (возраст, стаж работы на предприятии, квалификация, образование, семейное положение) рабочих этих групп не имеют значимых различий. Во многом это объясняется высоким уровнем социальной однородности состава рабочих на частных предприятиях, что является, в свою очередь, следствием кадровой политики менеджмента (отбор наиболее дееспособных работников). Отсутствие связи страха потери работы с социально-демографическими характеристиками – специфическая особенность нынешнего состава рабочих на частных предприятиях Москвы. Эта особенность позволяет рассмотреть фактор страха в относительно "чистом" виде.

Соотнося боязнь потери работы с трудовым поведением, можно предположить, что работник, испытывающий страх остаться без работы, в большей мере, чем тот, кто не испытывает такого чувства, будет: а) более интенсивно работать и стараться справиться с установленным ему заданием; б) в большей мере ориентироваться на работу на своем предприятии, нежели на уход с него; в) в большей степени удовлетворен элементами производственной ситуации и работой на предприятии в целом; г) менее притязателен к улучшению условий труда и д) менее критичен в оценках трудовых взаимоотношений с коллегами и руководством.

Рассмотрим на эмпирических данных, в какой мере эти гипотезы получили подтверждение.

Ни в одном из проведенных на предприятии исследований 1993–1999 гг. не удалось установить значимых связей между чувством страха потери работы и показателями отношения к труду. Вместе с тем со страхом потери работы взаимосвязан целый ряд переменных (на уровне значимости 0,01 – 0,05), представляющих интерес для более глубокого анализа изучаемого фактора.

Прежде всего, у боящихся потерять работу резко возрастает значимость самой работы в структуре жизненных ценностей и особенно гарантий занятости среди главных ценностей труда. Доля рабочих среди испытывающих чувство страха потери работы, указавших на значимость гарантий занятости, оказалась вдвое выше, чем среди не испытывающих такого чувства (56 и 28%).

Под влиянием чувства страха потери работы существенно меняются требования к основным сторонам труда. Для боящихся потерять работу менее значимы такие ценности труда, как реализация своих способностей в труде (14 и 25%), самостоятельность в работе (5 и 14%), притупляются проблемы малого заработка (72 и 84%), напряженных взаимоотношений с руководством (9 и 21%), плохих санитарно-гигиенических условий труда (16 и 30%).

Во всех проведенных исследованиях были обнаружены значимые связи между наличием чувства страха потери работы и удовлетворенностью элементами производственной ситуации. К числу наиболее существенных относятся (по данным 1999 г.) связи с удовлетворенностью: организацией труда, размером заработной платы, работой на предприятии в целом. В перечисленных связях показатели удовлетворенности у испытывающих чувство страха оказались существенно выше, чем у не испытывающих такого чувства.

Непритязательность боящихся потерять работу к условиям труда дополняется их не критичностью в оценках трудовых взаимоотношений с руководством. Среди них большинство (61%) выражает готовность выполнить любое порученное руководством задание и пассивность к участию в управлении, считая для себя важным участие лишь в решении вопросов, касающихся их лично (52%). В противоположной группе рабочих таких оказалось соответственно 40 и 34%.

К числу наиболее сильных отражений чувства страха потери работы относится низкий уровень потенциальной текучести. Доля предполагающих уйти с предприятия среди боящихся потерять работу примерно в два раза ниже, а нежелающих уходить во столько же выше, чем у не испытывающих чувства страха потери работы.

В прожективной ситуации ухода лишь единицы рабочих (2%), испытывающих чувство страха потери работы, ориентируются на организацию своего дела, тогда как в противоположной группе таких оказалось 12%. Большинство рабочих, боящихся потерять работу, не уверены, что смогут быстро найти работу по специальности.

Таким образом, низкий уровень притязаний к условиям труда, не критичность в оценках элементов производственной ситуации и отношений с руководством, неуверенность в своих силах – наиболее явные качества, формируемые у рабочих под воздействием страха потери работы. И, напротив, качества, которые свидетельствовали бы об улучшении отношения к труду (ответственность, инициативность) формируются не под влиянием этого чувства, а проявляются в других типологических группах рабочих, к которым относятся прежде всего "вторичнозанятые".

## Ориентация на постоянное рабочее место и вторичная занятость

Одним из наиболее очевидных последствий гарантированной занятости при социализме была ориентация преобладающей части наемных работников на труд на одном предприятии, рабочем месте. Такая ориентация всемерно поддерживалась и укреплялась законодательными актами, практикой хозяйствования предприятий (учет стажа работы на одном месте при предоставлении жилья, пенсий и других жизненных благ, рабочие династии и т.д.).

Вторичная занятость, под которой обычно понимается добровольная (постоянная или временная) оплачиваемая трудовая деятельность, осуществляемая в свободное от основной работы время, в советское время была малораспространенным явлением, охватывавшим не более 5% занятых. Основными формами вторичной занятости в советском обществе были работа по совместительству и сверхурочные работы по инициативе самих трудящихся<sup>23</sup>. В этот период преобладали негативные оценки вторичной занятости как сверхзанятости, подчеркивался ее вынужденный характер, отрицательное воздействие на здоровье людей, возможности для отдыха и общения в семье и даже на развитие гражданского сознания у рабочего класса<sup>24</sup>.

Вторичная занятость стала заметным явлением рынка труда в 90-е гг. Произошло многократное увеличение ее масштабов, существенно усложнилась структура. Феномен вторичной занятости на формирующемся рынке труда стал предметом многочисленных исследований<sup>25</sup>. Некоторые полученные данные (например, то, что вторичная занятость в большей степени характерна для молодых, для наиболее образованных и квалифицированных работников) можно считать установленными социальными фактами. Вместе с тем остается малоизученным влияние вторичной занятости как нового социокультурного фактора на трудовое поведение работников по основному месту работы, на изменение социального статуса "вторичнозанятых".

Исследования, проведенные в 90-е гг. на промышленных предприятиях с различными формами собственности, позволяют говорить о вторичной занятости не только как о способе улучшения материального положения, но и как о факторе социальной дифференциации рабочих<sup>26</sup>. Представляется актуальным рассмотрение динамики изменения места и роли вторичной занятости в трудовой жизни рабочих промышленных предприятий в 90-е гг. (табл. 10.3).

Таблица 10.3

### Ориентация на вторичную занятость у рабочих обследованных предприятий (% к числу ответивших)

Формы ориентации на вторичную занятость	Томилино, 1990 г.	Москва, 1993 г., акционированные	Москва, 1993г., частные	Москва, 1996г., частное	Москва, 1999 г., частное
Не имеют дополнительной оплачиваемой работы и не хотят ее иметь	45	20	32	33	26
Не имеют дополнительной оплачиваемой работы, но хотят ее иметь	45	57	39	56	61
Имеют дополнительную оплачиваемую работу	10	23	29	11	13

За анализируемый период реальная включенность рабочих во вторичную занятость после значительного всплеска в 1993-1995гг. стабилизировалась на уровне 11-13%, а вот ориентация на нее продолжает возрастать. Высокий уровень ориентации рабочих на вторичную занятость связан не только с мотивом заработка, но и со стремлением упрочить свое положение в условиях нестабильной занятости, с желанием вырваться из "оков" патернализма. Чем стремительнее понижались гарантии занятости и ухудшались условия труда по основному месту работы, тем более резко росли ориентации на поиск дополнительных источников заработка.

Несправедливая (по мнению рабочих) оценка трудового вклада и вызванная ею неудовлетворенность взаимоотношениями с руководством могут служить фактором, провоцирующим поиск вторичной занятости вне предприятия, в т. ч. самозанятость.

<sup>23</sup> Швецов Ю.Г. Дифференциация рабочего времени и формы вторичной занятости. Томск, 1989.

<sup>24</sup> Чернина Н.В. Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. Новосибирск, 1992. С.113

<sup>25</sup> См. например: Хибовская Е.А. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. 1995. № 5. С. 71-79; Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 29-45.

<sup>26</sup> Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. № 5. С. 37.



Рассмотрим состояние вторичной занятости и характер ее влияния на трудовое поведение у рабочих частного промышленного предприятия (исследование 1999 г.).

Вторичная занятость отнимает у имеющих ее рабочих в среднем 12 часов в неделю. Средний доход от вторичной занятости составляет 560 рублей в месяц. У большинства опрошенных рабочих дополнительная работа полностью (38%) либо частично (31%) соответствует основной профессии. Большинство работают дополнительно на условиях самозанятости (67%). Как правило, такая занятость не имеет серьезных юридических оснований. Ими являются либо устная договоренность (56%), либо такая занятость идентифицируется самими рабочими как "свое дело". Лишь единицы "вторичнозанятых" работают по контракту или трудовому соглашению.

Какое влияние оказывает наличие вторичной занятости на положение рабочего в трудовом коллективе, его отношения с руководством? Какие деловые качества формируются у рабочих под влиянием вторичной занятости? Ответы на эти вопросы будут даны на основе установленных значимых связей (коэффициенты лямбда и Крамера) между ориентацией на вторичную занятость и показателями трудового поведения.

В исследовании 1999 г. подтвердились ранее установленные факты о более высоких оценках своего дохода "вторичнозанятыми" по сравнению с рабочими, не имеющими и не желающими иметь дополнительную работы. Тем не менее, несмотря на то, что среди "вторичнозанятых" оказалось в 5 раз больше оценивших свое материальное положение как позволяющее не только нормально питаться, одеваться, но и покупать без затруднения бытовую технику, уровень удовлетворенности материальным положением и жизнью в целом оказался существенно ниже по сравнению с противоположной группой. Низкий уровень удовлетворенности материальным положением и жизнью в целом у "вторичнозанятых" объясняется их более высокими притязаниями, которые проявляются и в работе, трансформируясь здесь прежде всего в критичность оценок элементов производственной ситуации. Они в 2,5 раза чаще отмечают, что их работа не дает возможности хорошо зарабатывать и использовать имеющиеся знания и умения. Следует отметить, что по социально-демографическим признакам различий между рабочими, имеющими вторичную занятость и не имеющими ее, обнаружено не было. Исключение является лишь стаж работы на предприятии. У "вторичнозанятых" он оказался существенно меньшим (примерно на 1 год и 8 месяцев).

Выявлено, что вторичная занятость является более "сильным" фактором дифференциации рабочих по показателям отношения к труду, чем пол и возраст. С более высокой притязательностью к доходам и критичностью в оценках работы соседствует и демонстрация "вторичнозанятыми" своей независимости от руководства и предприятия в целом. Среди них существенно больше по сравнению с не имеющими вторичную занятость не нуждающихся в помощи руководителя в трудных житейских ситуациях (22 и 5%), при этом они в большей степени ориентированы на активное участие в принятии решений по делам участка и цеха (60 и 22%). "Вторичнозанятые" более критично оценивают свои взаимоотношения с непосредственными руководителями, отмечая их необъективность в оценке трудового вклада, отсутствие общих интересов. Демонстрация "вторичнозанятыми" своей относительной независимости от предприятия проявляется в прожективной ситуации увольнения. Они в меньшей степени боятся потерять работу на предприятии. По сравнению с не имеющими дополнительной работы у них существенно выше уровень потенциальной текучести и уверенности, что в случае увольнения они быстро найдут работу по специальности. При предполагаемом увольнении они значительно чаще, чем не имеющие вторичной занятости (21 и 4%), ориентируются на организацию своего дела.

Таким образом, вторичная занятость стала одним из значимых социокультурных феноменов 90-х годов, отражающих "постсоветский" тип сознания и трудового поведения рабочих. Вторичная занятость способствует более высоким притязаниям в работе и жизни в целом, независимости и критичности в оценках элементов производственной ситуации и отношений с руководством, росту уверенности в своих силах.

## **Выводы**

Анализ показал, что соотношение коллективистских и индивидуалистических ориентаций у рабочих частного предприятия склоняется в сторону преобладания умеренного коллективизма. Это находит отражение в высоком уровне удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами по работе (единственном показателе среди всех элементов производственной ситуации, оценка которого за 1993–1999 гг. возросла), преобладании коллективистского восприятия ответственности за использование рабочего времени над индивидуалистическим, готовности оказывать бескорыстную помощь коллегам по работе, высокой значимости мотива общения и его интенсивного насыщения на предприятии. Вместе с тем было выявлено, что конструктивной основой формирования трудового коллективизма является индивидуальная ответственность за свою работу. Создающийся на этой основе коллективизм выполняет функцию солидаризации личных и коллективных интересов и способствует улучшению отношения к труду, формированию корпоративной культуры.

Во взаимосвязи патерналистских и партнерских ориентаций патернализм остается не только ведущим принципом в отношениях руководства – подчинения, но и является притягательным для большинства рабочих частного предприятия. Ориентация на неоспариваемое выполнение любых заданий руководителя, на дружеские и доверительные отношения с руководством и отсутствие ориентации на обладание полной информации о делах предприятия – лишь небольшая часть из выявленных в исследовании проявлений патернализма.

Помимо оказывающих сильное влияние на усиление патернализма коллективистских традиций в рабочей среде, заметную роль начинает играть новый социокультурный фактор – страх потери работы. Страх потери работы способствует снижению уровня требований к условиям труда, завышению оценок элементов производственной ситуации и отношений с руководством, повышению зависимости от предприятия.

Партнерские ориентации на отношения с руководством не являются характерными для рабочих частного предприятия. Вместе с тем установлено, что такие деловые качества, как более высокий уровень притязаний в работе и жизни в целом, независимость и критичность в оценках элементов производственной ситуации и отношений с руководством, уверенность в своих силах в большей мере присущи рабочим, имеющим вторичную занятость.

Вторичная занятость – один из значимых социокультурных феноменов 90-х гг., отражающий "постсоветский" тип сознания и трудового поведения рабочих. Высокий уровень ориентации рабочих на вторичную занятость связан не только с материальными мотивами, но и со стремлением укрепить свое положение в нестабильных условиях труда и занятости, с желанием вырваться из "оков" патернализма.

Таким образом, в трудовых отношениях на предприятии остаются в силе как старые "правила игры", к которым прежде всего следует отнести умеренный коллективизм и патернализм, так и набирают силу новые – ориентация на вторичную занятость и страх потери работы. В целом, взаимосвязь старых и новых "правил игры" характеризует сложность и неопределенность процесса трансформации сознания и поведения рабочих и вместе с тем малоподвластность реформистскому курсу на ускорение социокультурных процессов в "нужном" направлении.