

## К ВОПРОСУ О ДОВЕРИИ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Автор: П. М. КОЗЫРЕВА

*КОЗЫРЕВА Полина Михайловна - доктор социологических наук, первый заместитель директора Института социологии Российской академии наук.*

Многие исследования последних лет убеждают, что в России образовалось довольно мощное поле недоверия. По прошествии полутора десятков лет с начала радикальных реформ общество так и не смогло восстановить подорванный социальный капитал и находится в раздробленном, мозаичном состоянии. Все это превращается в серьезную преграду на пути развития социальной активности россиян, препятствует поиску и освоению устойчивых форм социального равновесия и порядка, углублению интеграционных процессов в обществе.

Глубокая социальная дифференциация, разделившая людей по социальному положению, уровню материального благосостояния, качеству жизни, в то же время разбила людей, отделила их друг от друга. Согласно данным опроса, проведенного в октябре 2006 г., количество россиян с недоверием относящихся к окружающим, почти в 4 раза превышает количество тех, кто доверяет другим людям (56,4% против 15,2%). И еще каждый четвертый (26,7%) занимает осторожную позицию, полагая, что к решению вопроса о доверии необходимо всегда подходить индивидуально, принимая во внимание качества человека, конкретные условия. Разобщенность и нарушение взаимопонимания в обществе затронули разные области межличностных отношений, но к счастью, не в одинаково катастрофической форме. Наиболее устойчивым к воздействию неблагоприятных факторов, инициированных трансформационными процессами, оказалось ближайшее окружение, сохранившее необходимый уровень доверия и взаимопонимания между людьми, который помогает многим не терять уверенности в себе и с оптимизмом смотреть в будущее. При этом наибольшим уровнем доверия отличаются родственно-дружеские связи, играющие особую роль в жизни людей.

Другой, довольно широкой сферой доверия являются трудовые коллективы, выступающие объектом нашего анализа. И это имеет свои объяснения.

Зона доверия в трудовых коллективах создается в условиях соединения индивидов на основе общих целей, объединения усилий всех членов коллектива для их достижения и определенной степени внутригрупповой интеграции и стабильности [1]. Постоянные контакты, являющиеся одним из основных признаков тесных связей, характерны не только для малых, но и крупных предприятий и организаций, где трудовая и общественная жизнь протекает в сравнительно небольших подразделениях - цехах, бригадах, участках, отделах и т.д. Сегодня, как показывают исследования, чаще всего приходится говорить о *микрোকоллективах на предприятиях и в организациях*, которые формируются на основании личного доверия, уважения к человеческим или профессиональным достоинствам сотрудников. В определенном смысле они представляют собой социальные сети, в рамках которых люди взаимно выручают и помогают друг другу [2]. Это так называемые первичные (контактные) коллективы, занимающие в общей иерархии нижний уровень. Их главная особенность заключается в том,

---

Анализ основан на результатах опроса, проведенного в октябре 2006 г. в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). Данная статья продолжает тему доверия (см. Социол. исслед. 2008. N 8. С. 29).

что именно здесь формируются устойчивые повседневные личные контакты между работниками. Доверие, возникающее в таких небольших сообществах, еще называют плотным или тесным, именно оно является существенной составляющей механической солидарности, возникающей из первичных отношений, интенсивного ежедневного контакта людей.

Совместную трудовую деятельность А. Шюц называет преобладающей формой человеческой активности. Среди всех ее видов она "играет важнейшую роль в конструировании реальной повседневной жизни" [3]. Посредством ее реализуется основная функция повседневности - жизнеобеспечение, она объединяет разрозненных индивидов в социальный организм, т.е. выступает коллективообразующим фактором, являясь транслятором культуры и одновременно необходимым условием ее развития. В процессе непосредственного общения проявляются индивидуальные особенности людей, их потребности и интересы, ценности и установки. Личные контакты сопровождаются такими социально-психологическими процессами, как взаимопонимание, сочувствие, соучастие и сопереживание.

В конечном счете, любой трудовой коллектив достаточно однороден, объединяет работников одного профиля, занятых общим делом и нацеленных на достижение одной цели, тогда как общество исключительно разнородно, разнопланово многомерно. Подобные особенности создают хорошие предпосылки для формирования отношений доверия и сотрудничества в трудовом коллективе.

Этими обстоятельствами во многом объясняется тот факт, что, несмотря на разобщенность, поразившую российское общество, 79,9% опрошенных указали, что доверяют людям, с которыми вместе работают, в том числе 27,5% - доверяют им полностью. Тогда как не доверяют своим коллегам, сослуживцам всего лишь 3,1% респондентов. Остальные относятся к товарищам по работе неоднозначно ("и доверяют, и не доверяют" - 14,9%) или затруднились ответить на поставленный вопрос (2,1%).

Рассматривая высокие показатели доверия в трудовых коллективах, следует, однако, иметь в виду, что даже "полное доверие" к сослуживцам и коллегам не является однородным. Как справедливо заметил Ф. Теннис, "лишь немногих избранных мы жалуем большим и глубоким доверием, полагаясь на них, как на "каменную стену", - на их безусловную честность, расположение и верность по отношению к нам; причем, как известно, эти немногие далеко не всегда "такие, как мы" и поэтому не могут претендовать на ту симпатию, какую обычно мы питаем к людям того же класса или сословия" [4]. Иными словами, доверие к коллегам или сослуживцам может быть чрезвычайно широким, но в то же время недостаточно глубоким и порой шатким. Кроме того, доверие к товарищам по работе несколько иного рода, чем доверие к родственникам и друзьям. Это связано с тем, что формирующиеся в этих сегментах связи, с присущим им высоким, но все же разным по уровню доверием, принадлежат к разным типам социального капитала. В соответствии с классификацией, которую предложил Р. Патнэм [5], социальный капитал на межличностном (индивидуальном) уровне разделяется на два типа или вида. Первый тип, называемый связующим (bonding), характеризует отношения между членами достаточно однородных групп (члены семьи, близкие друзья), в наибольшей степени сходные с понятием сильных связей. Этот вид капитала помогает человеку быть принятым в данном сообществе (getting by). Второй тип социального капитала, называемый включающим [bridging (inclusive)], характеризует отношения со знакомыми, партнерами, коллегами. Эти более слабые и разнородные связи особенно важны для продвижения по социальной лестнице [getting ahead]. Таким образом, доверие, характерное для родственно-дружеского круга, оказывается более сильным и глубоким, чем доверие в трудовом коллективе.

В основе уровня доверия лежат также два других критерия: форма собственности, на которой базируется деятельность соответствующего предприятия, и сфера его функционирования. Как оказалось, доверительные отношения чаще складываются на государственных предприятиях (доверяют - 85,4%, не доверяют - 3,1%), чем на предприятиях, владельцами или совладельцами которых являются иностранные фирмы

или иностранные частные лица (доверяют - 80,6%, не доверяют - 3,0%), а также российские частные лица, коллективы предприятий или российские частные фирмы (доверяют - 79,2%, не доверяют - 2,6%). Характерно, что на частных предприятиях, принадлежащих россиянам, самым низким оказался и показатель "полного доверия" (23,6% против 32 - 33% на предприятиях других типов). Выявленные различия выглядят вполне логичными, если принять во внимание, что традиции коллективизма, сохраняющиеся на многих государственных предприятиях, предполагают более высокий уровень доверительности, чем на предприятиях других типов. Изложенные данные позволяют также предположить, что усилия, предпринимаемые на частных предприятиях по формированию духа коллективизма, нормальной морально-психологической атмосферы, не всегда служат достойным противовесом господствующим здесь нормам индивидуализма. Но в целом, влияние формы собственности на уровень доверия в трудовом коллективе оказывается не особенно существенным. Что касается видов трудовых коллективов, то повышенный уровень доверия фиксируется в управленческих, научных, медицинских, сельскохозяйственных, а пониженный - в промышленных, творческих и, особенно, в торговых коллективах. Но и здесь различия не особенно велики.

В целом на предприятиях и в организациях уровень доверия между работниками выше, чем между занятыми вне предприятий (у физических лиц), а также между занятыми в том сегменте неформального сектора, где трудовые отношения, если они существуют, базируются преимущественно на привлечении случайных работников. В силу особенностей характера трудовой деятельности, низкой стабильности, невысокой квалификации работников занятые вне предприятий довольно редко образуют общности, характеризующиеся тесными и надежными связями.

Опираясь на результаты исследования, со всей определенностью можно также утверждать, что уровень доверия выше в трудовых коллективах, где выше общая удовлетворенность трудом, а также удовлетворенность отдельными его сторонами. Так, среди респондентов, полностью удовлетворенных своей работой, доля лиц, доверяющих товарищам по работе, в 1,3 раза больше, чем среди тех, кто совсем не удовлетворен трудом (соответственно 85% против 67%). Особенно впечатляющим оказывается этот разрыв, достигающий более 2,5 раз, в отношении лиц, полностью доверяющих своим коллегам. Аналогичные тенденции наблюдаются и в отношении удовлетворенности условиями и оплатой труда, возможностями профессионального роста.

Характер взаимоотношений в трудовом коллективе в немалой степени определяется его составом - соотношением работников с разным уровнем образования и квалификации, руководителей и исполнителей, мужчин и женщин, молодежи, лиц среднего и пожилого возрастов и т.д. В этой связи представляет интерес тот факт, что в большей степени склонны доверять товарищам по работе люди старшего поколения (около 85% среди лиц в возрасте старше 60 лет против 78% в других возрастных группах). Причем полностью доверяют своим сослуживцам или коллегам 31,4% респондентов в возрасте 51 - 60 лет и 44,4% старше 60-летнего возраста, тогда как среди 31 - 50-летних таких около 26%, а среди самых молодых людей (до 30 лет) - только 22,6%. Руководители крупных трудовых коллективов меньше доверяют коллегам или товарищам по работе, если, конечно, такие у них имеются, чем руководители низового звена. Обращает на себя внимание и то, что чаще доверяют коллегам и сослуживцам люди, оформленные на работе официально (по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту), удовлетворенные своим материальным положением и жизнью в целом, позитивно оценивающие возможности достижения толерантных взаимоотношений между различными группами населения.

Снижают уровень доверия к коллегам и сослуживцам и факторы, связанные со сменой места работы и/или профессии. Продвижение по служебной лестнице вверх, т.е. назначение на вышестоящую должность, как правило, не меняет отношения к товарищам по работе, тогда как переход на нижестоящую должность существенно его снижает.

Таблица 1

## Оценка важности различных сторон труда (в % от числа опрошенных)

Стороны труда	Очень важно	Скорее важно	И да, и нет	Скорее не важно	Совсем не важно	Затруднились ответить
Размер заработной платы	69,6	22,9	1,8	0,8	1,5	3,4
Хорошие отношения в коллективе	45,6	42,7	4,9	1,3	1,9	3,6
Условия труда	44,7	43,5	5,0	1,2	1,9	3,7
Гарантированная работа	53,3	34,4	4,8	2,0	1,9	3,6
Удобный график работы	44,3	38,0	8,4	3,5	2,2	3,5
Соответствие работы способностям	35,6	44,1	9,9	3,8	2,6	4,0
Хорошая репутация предприятия	33,3	45,4	9,4	4,8	3,4	3,7
Хорошее социальное обеспечение	34,2	40,6	12,7	6,0	2,8	3,7
Удобное расположение предприятия	29,4	40,3	15,3	8,3	3,1	3,6
Интересная, творческая работа	31,1	35,6	15,5	9,5	4,4	3,9
Возможность получать новые знания, умения	25,8	37,1	14,3	12,7	5,8	4,3
Возможность должностного роста	28,1	32,7	16,5	12,1	6,3	4,3

Отношение к товарищам по работе достаточно сильно влияет на отношение к окружающим людям вообще. Так, среди респондентов, у которых сложились доверительные отношения с коллегами или сослуживцами, вдвое больше граждан, склонных доверять и другим людям, чем среди остальных опрошенных (16% против 6,9%), и существенно меньше тех, кто считает, что с другими людьми надо быть всегда осторожными, осмотрительными (56,2% против 65,9%). Сопоставление ответов убеждает также в том, что выражение доверия большинству людей на отвлеченном, абстрактном уровне не обязательно обретает реальное воплощение в конкретных ситуациях. Об этом убедительно свидетельствует тот факт, что далеко не все респонденты, считающие, что большинству людей можно доверять, в действительности доверяют коллегам, с которыми они тесно связаны общей трудовой деятельностью.

В ходе исследования предпринята также попытка выяснить место различных сторон труда в системе "хороших отношений в коллективе"\*, а затем определить характер влияния полученных оценок на уровень межличностного доверия в трудовом коллективе. При этом мы исходили из того, что отношение к труду у людей различно. Если для одних труд - это, прежде всего, средство обогащения, обеспечения материального благосостояния, то для других, - интересное, творческое занятие, служба, для третьих, - средство самовыражения, реализации своих способностей, для четвертых, - тяжелая, обременительная обязанность и т.п. Отношение к труду предполагает и отношение к трудовому коллективу, к реальным людям, вместе с которыми трудится человек, представление о своем месте в этой системе взаимоотношений. Люди или дорожат отношениями в коллективе, или рассматривают их как один из многих элементов трудового процесса, или пренебрегают ими.

Как следует из данных, приводимых в таблице 1, хорошие отношения в коллективе занимают в иерархии сторон труда, распределенных по степени значимости для респондентов, очень высокое второе место вслед за размером заработной платы. Эта сторона труда оказалась для респондентов примерно такой же ценной, как условия труда, гарантированность занятости, удобный график работы и намного важнее, чем соответ-

\* Респондентам было предложено оценить по степени важности каждую из 13-ти перечисленных в вопросе сторон труда.

ствии работы способностям, склонностям работника, хорошая репутация предприятия, фирмы, хорошее социальное обеспечение (путевки в санатории и дома отдыха, дополнительное медицинское обслуживание и др.), удобное расположение предприятия, фирмы, интересная, творческая работа, возможность получать новые знания, умения, навыки и возможность должностного, служебного роста.

Такая высокая значимость хороших отношений в коллективе для работников в нынешней, непростой социально-экономической ситуации, когда большинство граждан испытывают большие материальные трудности, может свидетельствовать о том, что нематериальные аспекты играют весьма значительную роль в жизни современного россиянина. В определенном смысле это свидетельство возросшей потребности граждан в доверительных, искренних отношениях с другими людьми, выступающих одной из главных предпосылок открытых, добропорядочных отношений в трудовом коллективе. Этот вывод подтверждается результатами других исследований. Так, в ходе изучения роли культурных факторов в формировании экономического поведения наемных работников было выявлено последовательное увеличение, начиная с 1998 г., доли респондентов, считающих важнейшим признаком "хорошей работы" наличие надежного, дружного коллектива. И что характерно, по своей значимости данный признак также занимает второе место, уступая только высокой заработной плате [6]. Другое исследование, посвященное изучению социальных проблем труда и досуга рабочих, позволило установить, что отношения с коллегами по работе занимают среди мотивов труда рабочих-мужчин третье место вслед за хорошим заработком и гарантией занятости; а у рабочих-женщин - второе место за заработком. Этому мотиву рабочие придают большее значение, чем отношениям с руководством. Кроме того, очень важную роль среди социальных мотивов труда рабочих, особенно женщин, играет возможность общения с людьми [7].

Высокая оценка хороших отношений в коллективе и некоторых других нематериальных аспектов жизни объясняется, с одной стороны, некоторым смягчением материальных проблем, стоящих перед людьми, а с другой, - происходящей в последние годы эволюцией не только уклада жизни, но и интеллектуального и культурного облика масс. В широких слоях населения, особенно городской молодежи, интенсифицировался процесс развития потребностей в интеллектуально содержательной трудовой деятельности, дающей возможность как можно полнее раскрыть свои способности. Для эволюции общественной психологии все более характерным становится стремление к самореализации, желание обладать определенной самостоятельностью в производственном процессе и влиять на организацию своего труда.

Наиболее активно заинтересованность в хороших отношениях в трудовом коллективе выражают женщины, для которых доверие и общение всегда были одними из главных факторов при выборе работы. Существенно повышает значимость данного аспекта труда рост образовательного и культурного уровня граждан. Так, если среди респондентов с высшим образованием доля лиц, считающих добропорядочные отношения в коллективе очень важным фактором трудовой деятельности, составляет 50,5%, то среди граждан с неполным средним образованием только 38,4%. Потребность в надежных, доверительных отношениях в процессе труда играет весьма существенную роль и в сознании молодого поколения, отличающегося довольно высоким образовательным уровнем. Не случайно в ходе исследования выяснилось, что с возрастом значимость хороших отношений в коллективе постепенно падает (с 50% среди лиц моложе 20 лет до 39% среди тех, кто старше 60 лет). Примечательно также, что весомость этой стороны труда в городских условиях выше, чем в сельских (соответственно 48,5% против 41,5%). Более высокую заинтересованность в хороших отношениях в трудовом коллективе проявляют представители массовых слоев работников нефизического труда, в особенности здравоохранения, образования, науки и культуры, финансов, а наименьшую - работники сельского хозяйства и жилищно-коммунального хозяйства. Значительная часть массовых категорий рядовых служащих, инженерно-технических и управленческих работников очень отчетливо ощущает, что

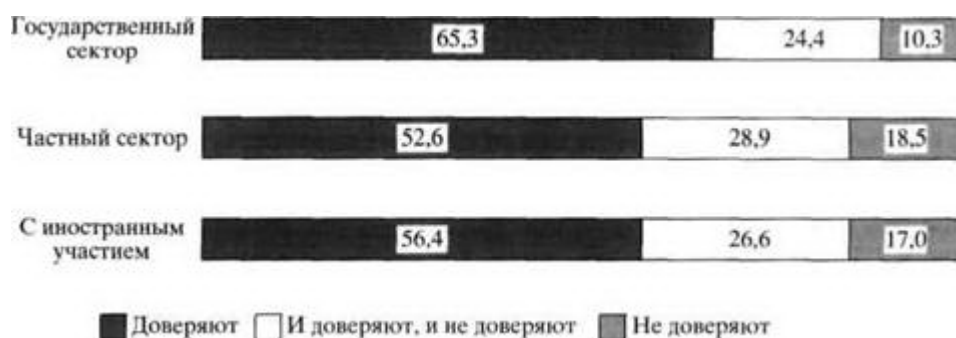
капиталистический рационализм выхолащивает доверительные начала в отношениях между людьми. У руководителей потребность в хороших отношениях несколько выше, чем у работников, выполняющих исполнительские функции. Но при этом наблюдается любопытная закономерность: чем масштабнее руководитель, чем больше коллектив, которым он руководит, тем меньше он обращает внимание на важность хороших, доверительных отношений в трудовом коллективе. Например, среди руководителей, имеющих в подчинении не более 3-х человек, доля лиц, демонстрирующих высокую потребность в открытых, добрых отношениях между членами трудового коллектива, примерно в 1,5 раза больше, чем среди тех, кто руководит крупными коллективами, включающими более 50 сотрудников (57,7% против 36,8%).

Оценки значимости хороших отношений в коллективе умеренно влияют на мнения респондентов о том, можно ли доверять большинству людей. Но в то же время обнаруживается довольно четкая закономерность: чем выше работники ценят хорошие отношения в коллективе, тем больше среди них доля тех, кто полностью доверяет своим коллегам и сослуживцам. Полное совпадение этих оценок может служить признаком удачного профессионального выбора человека. В целом же, доля респондентов, которые считают хорошие отношения в коллективе важнейшей или важной стороной работы и одновременно в большей или меньшей степени доверяют товарищам по работе, достигает 77%. Примерно 14% респондентов, отмечая важность хороших отношений в коллективе, заняли промежуточную позицию ("и доверяете, и не доверяете"). Количество респондентов, высоко оценивающих роль отношений в коллективе, но в действительности не доверяющих своим товарищам по работе, оказалась небольшой - около 3% от числа опрошенных. Подобное несоответствие может быть следствием или неудачного профессионального выбора, или завышенных требований человека к окружающим его людям. Обе ситуации неблагоприятны как для работника, так и для трудового коллектива, поскольку способны генерировать конфликтные ситуации.

Представляет также интерес анализ взаимосвязи оценок важности размера заработной платы и степени доверия к товарищам по работе. Он, в частности, показывает, что доля лиц, доверяющих своим коллегам и сослуживцам, тем выше, чем выше оценка важности размера заработной платы. Однако количество работников, у которых доверие к другим сотрудникам сочетается с пренебрежительным, индифферентным отношением к размеру заработка все же невелико (немногим более 1%), как невелико и количество работников, у которых высокие оценки важности размера заработка сочетаются с недоверием к товарищам по работе (около 2,5%). Самыми же распространенными являются случаи, когда заинтересованность в достойном заработке совпадает с доверием к коллегам и сослуживцам (около 80%).

Помимо взаимоотношений между сослуживцами, коллегами, товарищами по работе (по горизонтали), особого внимания заслуживают взаимоотношения между работниками и руководителями компаний, предприятий и организаций (по вертикали), что обусловлено глубокими изменениями в положении как работников, так и руководителей после перехода к рыночным отношениям. В то время, когда высшая администрация получила, по сути, безграничную власть и огромные возможности для улучшения своей жизни, рабочие и обычные специалисты потеряли даже то небольшое влияние, которым обладали прежде. Заметно снизился уровень их жизни, увеличилось отставание в заработках от высшего звена, ухудшилось удовлетворение социальных нужд, заметно снизились требования к условиям труда. И в то же время усилилась угроза потери рабочего места. Во многих социологических исследованиях отмечается также появление повышенной жесткости в отношении руководства предприятий к работникам [8].

Принимая во внимание эти изменения, несколько удивительно, на первый взгляд, выглядят показатели, демонстрирующие высокий уровень доверия опрошенных работников к руководителям компаний, предприятий и организаций, в которых они работают: доверяют 62,3% работающих респондентов, в том числе, 21,1% доверяют полностью (не доверяют - 12,5%). И это несмотря на высокую конфликтность отно-



**Рис. 1. Уровень доверия к руководству на предприятиях, различающихся по формам собственности (в % от числа опрошенных).**

шений между работодателями и работниками в новых условиях, вопреки всем разговорам о причастности руководства предприятий и организаций, оказывающих решающее влияние на состояние производственных и непроизводственных процессов, к коррупции, неспособности руководителей обеспечить своим работникам достойные заработки, постоянные задержки заработной платы на многих предприятиях, возросшую угрозу потери работы и другие негативные явления, характерные для трансформационного периода.

Такое доверие к руководству предприятий создает благоприятные условия для реализации даже весьма непопулярных, но необходимых организационных и производственных планов и программ. Как бы то ни было, но руководитель предприятия не может успешно осуществить задуманное, если его идеи, планы и усилия не поддержит определенная часть трудового коллектива. Для достижения тех или иных амбициозных целей руководство апеллирует к работникам, а те в зависимости от степени доверия к руководителям поддерживают или не поддерживают задуманные преобразования. Подобным образом формируемое позитивное обменное взаимодействие складывается обычно в специфических демократических пространствах, обеспечивающих на основе доверия проявление, согласование и реализацию интересов взаимодействующих субъектов.

Взаимоотношения работников с руководством на предприятиях, различающихся по формам собственности, имеют свою специфику. Например, в одном из недавних исследований было установлено, что на государственных и акционерных предприятиях явно преобладает ориентация на отношения чисто деловые, не выходящие за рамки выполнения профессиональных обязанностей, а на частных - на доверительные отношения с руководством [9]. Но наше исследование высветило несколько иную картину, свидетельствующую о том, что на государственных предприятиях уровень доверия к руководству несколько выше, чем на предприятиях, владельцами или совладельцами которых являются российские частные лица или российские частные фирмы, а также иностранные фирмы или иностранные частные лица (рис. 1).

Один из выводов, который можно сделать относительно причин различий в уровне доверия к руководству между государственными и частными предприятиями, заключается в том, что на предприятиях частного сектора отношения работников и руководства менее формализованы. С одной стороны, это предоставляет большую свободу работникам, расширяет их возможности для самореализации. Но, с другой, - излишняя неформальность создает предпосылки для произвола руководителей и владельцев предприятий. Такие действия на частных предприятиях, как требования работать сверхурочно без соответствующей оплаты, выполнять работу, которая не соответствует функциональным обязанностям, необоснованные увольнения работников и т.д., снижает к ним доверие.

Таблица 2

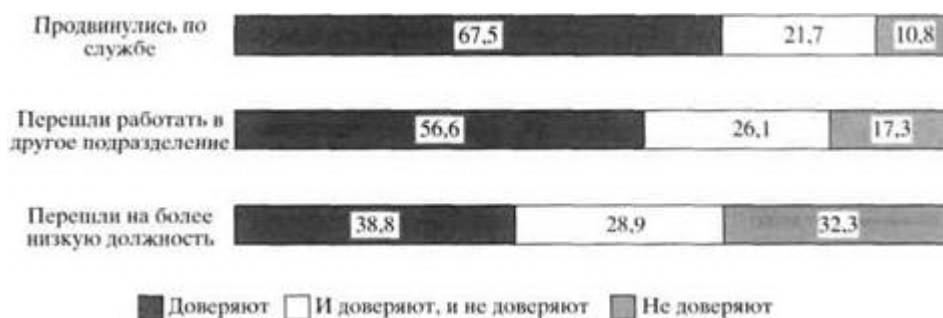
## Уровень доверия к руководству предприятий, организаций (в % от числа опрошенных)

	Доверяют	И доверяют, и не доверяют	Не доверяют
Всего	62,3	25,2	12,5
<b>В зависимости от пола</b>			
мужчины	59,4	26,9	13,7
женщины	64,8	23,6	11,6
<b>В зависимости от возраста</b>			
до 20 лет	66,1	26,5	7,4
21 - 30 лет	63,2	25,6	11,2
31 - 40 лет	60,5	27,1	12,4
41 - 50 лет	60,2	25,3	14,5
51 - 60 лет	62,4	23,8	13,8
старше 60 лет	78,6	14,8	6,6
<b>В зависимости от уровня образования</b>			
неполное среднее	60,3	24,2	15,5
общее среднее	56,9	29,0	14,1
среднее специальное	63,4	23,8	12,8
высшее	69,4	21,7	8,9
<b>В зависимости от места проживания</b>			
город	62,1	25,0	12,9
поселок городского типа	58,7	28,0	13,3
село	63,8	24,9	11,3

Кроме того, в государственном секторе сильнее патерналистские традиции. Несмотря на активное формирование партнерских ориентации, патернализм до сих пор занимает доминирующее положение в рабочей среде, присутствует во взаимоотношениях между работниками и руководством на разных предприятиях, независимо от формы собственности. Патернализованные работники, привыкшие уповать на государство в защите своих базовых интересов, готовы платить своим трудом за то, что руководство предприятия берет на себя функцию их жизнеобеспечения. При этом под жизнеобеспечением понимается не просто денежное вознаграждение, но и решение социально-бытовых проблем [10], в том числе посредством предоставления определенного набора социальных благ. Имеются даже исследования, результаты которых дают основание полагать, что система социальных льгот на российских предприятиях мотивирует работника в большей мере, чем заработная плата [11]. И все же частные предприятия в большей мере ориентированы на новые формы взаимоотношений между работниками и руководством, что устраивает далеко не всех рядовых работников. Данные РМЭЗ свидетельствуют, что руководство частных предприятий менее ответственно подходит к выполнению обязательств по обеспечению своим сотрудникам установленных законом социальных гарантий [12].

Анализ массива данных по социально-демографическому срезу показал, что женщины в большей мере, чем мужчины склонны доверять своим руководителям (табл. 2). Более других доверяют руководству предприятий и организаций также самые молодые и особенно пожилые работники (соответственно в возрасте до 30 лет и старше 60 лет), а также работающие пенсионеры; специалисты с высшим образованием, особенно занимающие ответственные должности; управленцы высшего и среднего уровней, работники образования. Позитивное отношение к руководителям предприятий и организаций характерно для работников и специалистов с большими денежными доходами, положительно воспринимающих рыночные и демократические реформы.





**Рис. 2. Зависимость уровня доверия к руководству предприятия от должностных перемещений (в % от числа опрошенных).**

Частота позитивных оценок резко увеличивается с ростом удовлетворенности работников своим материальным положением и жизнью в целом. При этом наиболее высокие показатели доверия характерны для добившихся за годы реформ их значительного улучшения. Если среди полностью удовлетворенных этим, удельный вес доверяющих руководителям своих предприятий достигает 84,7 и 75% соответственно, то в противоположных когортах эти доли составляют только 52,1 и 49,7%. Это доверие хорошо сочетается с доверием к другим людям и оценками соответствия своих качеств сложившейся экономической ситуации.

Продвижение вверх по служебной лестнице повышает доверие к руководству предприятия, но не особенно существенно, тогда как понижение в должности снижает его более чем в 1,5 раза (рис. 2). В последнем случае удельный вес работников, доверяющих руководителям, уменьшается до 38,8%, что на 23,5% меньше среднего показателя, тогда как доля лиц, не доверяющих руководителям, возрастает до 32,3%, что на 19,8% выше того же показателя. При этом руководители подразделений (бригад, отделов, цехов и т.п.) относятся к руководителям предприятий и организаций с большим доверием, чем простые работники (и специалисты, и рабочие). И характер этого отношения практически не зависит от ранга начальника подразделения, величины руководимого им коллектива. Некоторое снижение доверия к руководству отмечается также при горизонтальных перемещениях на уровне отдельных подразделений.

Значительное влияние оказывает на уровень доверия к руководству предприятий и организаций и такой фактор, как задержки или невыплаты заработной платы. Хронические невыплаты заработной платы являются специфической российской проблемой, которая не решается окончательно даже в пору экономического оживления. В октябре 2006 г. доля работников, не полностью получивших зарплату, составила 8,8%. Это намного меньше, чем в ноябре 1998 г., когда был зафиксирован наивысший показатель - 63,9%. При этом удельный вес тех, кому зарплата задерживалась на срок более 3-х месяцев, составил 6,8%; от 2-х до 3-х месяцев - 6%, от 1-го до 2-х месяцев - 21,4% и менее месяца - 65,8%.

Среди работников, получающих зарплату своевременно, доля лиц, доверяющих руководителям своих предприятий, почти в 1,5 раза больше, чем среди тех, кому она выплачивается, с задержками (соответственно 64,8 и 43%). Влияние срока задолженности свыше 3 месяцев начинает сказываться на уровне доверия. Но при этом, как ни странно, даже при наличии невыплат заработной платы большое число работников (около 43%) продолжает доверять своим руководителям. Это можно объяснить тем, что многие свыклись с подобными ситуациями и не рассматривают их как нечто необычное, продолжают верить увещаниям руководства предприятий, что невыплаты носят

объективный характер или что это временное явление, вызванное форсмажорными обстоятельствами. Когда такие ситуации становятся хроническими, на них вообще перестают обращать серьезное внимание.

Еще больше, чем задержки заработной платы, подрывает доверие к руководству уменьшение зарплаты или принудительное, против воли работника, сокращение часов работы (работа по сокращенному графику или в режиме неполного рабочего дня), административные отпуска без выплаты зарплаты, которые, в конечном счете, также ведут к уменьшению заработков. В результате таких действий доверие падает более чем в два раза (с 64,8 до 30,8%), а среди получающих меньшую чем прежде зарплату, недоверие выше почти в три раза.

Все вышесказанное убеждает в том, что, несмотря на колоссальные трудности трансформационного периода, углубление социальной дифференциации, усиление нетолерантности и разобщенности в обществе, трудовые коллективы сохранили достаточно высокий уровень внутригрупповой сплоченности и доверия, что объективно усиливает предпосылки для развития интеграционных процессов как основы стабильного, сбалансированного развития общества. Доверие, являющееся важнейшим основанием и компонентом социального капитала, повышает адаптационные ресурсы трудового коллектива, расширяя социальные связи, способствуя повышению уверенности работников в своих силах, в своей способности противостоять неблагоприятным процессам кризисного периода.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. *Заславская Т. Н., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991. С. 349 - 350.
2. *Клеман К., Климова С. Г., Ядов В. А.* Практики узаконенных и неформальных правил трудовых отношений на российских предприятиях: плюсы и минусы // Россия реформирующаяся: Ежегодник - 2003 / Отв. ред. *Л. М. Дробижева*. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 113.
3. Современная американская социология. М, 1994. С. 191.
4. *Теннис Ф.* Общность и общество // Теоретическая социология: Антология. Ч. I / Пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. *С. П. Баньковской*. М: Книжный дом "Университет", 2002. С. 220.
5. *Putnam R.D.* The Strange Disappearance of Civic America // American Prospect. 1996. N 24; *Putnam R.D.* Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. N.Y.: Simon and Schuster, 2000.
6. *Лукьянова Т. Н., Убиенных Т. Н., Эйдельман Я. Л.* Культурные детерминанты отношения к труду // Россия реформирующаяся / Под ред. *Л. М. Дробижевой*. М., Academia, 2002. С. 144.
7. *Патрушев В. Д.* Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы). М: Институт социологии РАН, 2006. С. 97 - 100.
8. *Герчиков В. И.* Трансформация трудовых отношений в процессе приватизации промышленных предприятий // Социальная траектория реформируемой России. Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. *Т. Н. Заславская, З. И. Калугина*. Новосибирск: Наука. Сиб. предприятие РАН, 1999. С. 331.
9. *Темницкий А. Л.* Социокультурные факторы формализации трудовых взаимоотношений // Куда идет Россия?.. Формальные институты и реальные практики / Под общ. ред. *Т. И. Заславской*. М.: МВШСЭН, 2002. С. 152.
10. *Плинер Ю. Е., Корсаков А. В., Соболева О. А.* Патернализм как парадигма отношений на производстве (PRO и CONTRA) // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М: НИИ труда, 1992. С. 25.
11. *Захаров НЛ.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социол. исслед. 2001. N 6. С. 70 - 71.
12. См. подробнее: *Козырева П. М.* Новые тенденции в практике предоставления социальных гарантий и льгот на предприятиях // Россия реформирующаяся. Ежегодник - 2005 / Отв. ред. *Л. М. Дробижева*. М: Институт социологии РАН, 2006. С. 61 - 84.