

П. РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Характеристика выборки Работники предприятий, опрошенные в трех городах, составили выборочный массив из 2 740 человек, из них 40% в Москве, 30% в Нижнем Новгороде, 30% в Туапсе. 26% опрошенных - рабочие низкой и средней квалификации, 20% - высококвалифицированные рабочие, 24% - служащие без высшего образования, 18% - специалисты с высшим образованием, 5% - начальники отделов.

32% работают на государственных предприятиях, 27% - на предприятиях, приватизированных трудовым коллективом на льготных условиях (далее - "приватизированные льготные"), 10% - на предприятиях, приватизированных их коллективом на общих условиях (далее - "приватизированные общие"), (купленных на аукционе, приобретенных по тендеру и т.п.), 8% - на предприятиях, приватизированных частными лицами (далее - "частные, бывшие государственные") и 20% - на частных предприятиях, с самого начала созданных их владельцами как частные (далее - "частные, новые").

30% охваченных исследованием предприятий относятся к сфере торговли, 11% - к общественному питанию, 19% - к бытовому обслуживанию, 12% - к местной промышленности, 14% - предприятия строительства, 9% - транспортные. (Интересно, что среди "приватизированных общих" предприятий, меньше, чем среди других, доля торговых предприятий и больше доля предприятий бытового обслуживания и местной промышленности).

"Общественное мнение" Работающее население по прежнему настроено на быструю приватизацию: почти 34% опрошенных считают, что ее следует ускорить, 16% удовлетворены ее нынешними темпами и лишь 9% считают нужным замедлить ее. Правда, как и в случае с директорами и владельцами предприятий, эти показатели несколько менее "благожелательны", чем прошлогодние: тогда ускорить приватизацию хотели 49%, а замедлить - чуть меньше, чем сегодня: 7%. Но, с другой стороны, в прошлом году существовавшими темпами приватизации были удовлетворены лишь 7%, а в нынешнем - 16%. Так что различие вполне можно было бы объяснить ускорением самой приватизации. Тем более, что ответы обнаружили одно весьма показательное изменение: в прошлом году ответы женщин и мужчин по этому показателю существенно разнились среди женщин было значительно меньше тех, кто хотел бы ускорить прива-

тизацию, и значительно больше тех, кто хотел бы ее замедлить, чем среди мужчин. В этом году ответы женщин и мужчин на этот вопрос почти не различаются. Известно, что женщины в своих оценках обычно проявляют значительно больший консерватизм и инерцию, и в этом смысле данное изменение можно считать признаком того, что приватизация "узаконена" в общественном сознании как нормальное, не экзотическое явление жизни, а сам слой "субъектов рыночной экономики" на своей периферии консолидируется.

Однако некоторые признаки не позволяют принять столь простую трактовку изменений. Во-первых, почти на 8 процентных пунктов - более чем на четверть - выросла доля тех, кто отказался дать определенный ответ на этот вопрос, а, как мы уже отмечали, подобный рост обычно свидетельствует об усилении отрицательных эмоций по отношению к феномену в целом. Рост этой группы среди работников не так стремителен, как среди руководителей и владельцев, но тоже достаточно высок. Во-вторых, настораживает динамика данных по Москве - городу, начавшему массовую приватизацию раньше других и демонстрировавшему наибольший энтузиазм в отношении приватизации. Здесь падение энтузиазма просматривается отчетливо, что можно видеть из таблицы 25.

Еще больше наводят на размышления ответы респондентов о наиболее важных, по их мнению, положительных и отрицательных последствиях, которые может иметь приватизация. Они тоже мало отличаются от ответов их начальников и хозяев: среди положительных последствий на первом месте у респондентов стоит

"появится хозяин": 26% опрошенных поставили этот фактор на первое место, еще 8% - на второе. Затем - с большим отрывом - следует "люди научатся работать" (15% и 14% первое и второе места соответственно). И опять самые, казалось бы, очевидные и ощутимые в повседневной жизни последствия приватизации, "появления хозяина" и того, что люди "научатся работать": укрепление дисциплины на рабочем месте, расширение объема и ассортимента

Таблица 25

Сравнительные (1992-1993 гг.) данные об отношении работников предприятий г. Москвы к темпам приватизации (в % к числу опрошенных)

	Приватизация должна идти:			
	быстрее	медленнее	как сейчас	не знаю
1992 г.	59	5	5	31
1993 г.	39	17	37	35

товаров и услуг, улучшение их качества, повышение благосостояния, расширение свободы при выборе рабочего места - набрали совсем немного "голосов": к числу важнейших (и, видимо, наиболее вероятных) последствий приватизации их отнесли сравнительно немногие респонденты. Даже повышение благосостояния поставили на первое место 12%, а на второе - 11%. Остальные факторы и вовсе набрали по несколько процентов. (Интересно, что даже порядок ранжирования у руководителей предприятий был таким же. В ходе прошлогоднего исследования уже отмечалось, что по своему общественному сознанию, фундаментальным ценностям и представлениям и даже по информированности работники и руководители оказались неожиданно близки. Настоящее во многих отношениях - хотя и не во всех - подтвердило этот вывод).

Зато при оценке отрицательных последствий приватизации респонденты были значительно более конкретны: безработица (33% поставили на первое место и 10% - на второе), переход предприятий в руки теневого, мафиозного бизнеса (15% и 14%), обнищание (11% и 17% - несколько больше, чем указали на "рост материального благосостояния" как на главный положительный эффект приватизации), повышение цен (10% и 14%). Более общие, идеологически нагруженные ответы типа "социальное расслоение", и даже "отсутствие уверенности в завтрашнем дне" (помимо безработицы) беспокоят "народ" намного меньше - на первые места в списке их поставили лишь несколько процентов опрошенных.

Таким образом, положительные последствия приватизации людям видятся весьма абстрактно, в то время как отрицательные последствия вполне конкретны и связаны с повседневной жизнью (за исключением, может быть, опасений экспансии теневого бизнеса, которая может оказать на их жизнь лишь опосредованное влияние, но это все же конкретнее, чем сама по себе надежда на "хозяина").

Из этого наблюдения в сочетании с динамикой оценок темпов приватизации можно сделать один не слишком утешительный вывод: поддержка приватизации (и, видимо, реформ в целом в их нынешнем виде), надежды на нее, желание ускорить ее темпы - все это по-прежнему элемент "кредита доверия" политике реформ в целом, и уменьшается по мере "траты" этого кредита. Реальный опыт респондентов, судя по их реакциям, сам по себе не подкрепляет энтузиазма по отношению к приватизации. В этом - одно из немногих по-настоящему серьезных различий в ответах работников и руководителей: у последних ответы на эти вопросы

были примерно такими же, однако их оценки можно было трактовать как свидетельство противоречивости и сумбурности общественного сознания, поскольку субъективный опыт и субъективные ощущения от приватизации при всех сложностях были явно положительными.

Ответы на вопрос о наиболее предпочтительных для работника формах приватизации поразительно совпали с ответами прошлого года несмотря на различия выборки. Это видно из таблицы 26.

Таблица 26

Сравнительные (1992-1993 гг.) данные об отношении работников предприятий к различным способам приватизации
(в %% от общего числа опрошенных)

	1992 г.	1993 г.
1. Работники получают право на стабильный доход от причитающейся на их долю части имущества предприятия (25% всей стоимости фондов), но без права участия в управлении	12	15
2. Работники бесплатно получают в собственность все предприятие и каждый распоряжается своей долей по своему усмотрению, но в случае банкротства теряет и акции, и работу	19	19
3. Коллектив выкупает у государства без государственного кредита в собственность все предприятие или контрольный пакет (51% ахщ.й), управляет предприятием и берет на себя риск, связанный с возможностью банкротства	36	37
4. Предприятие передается тому, кто может за него больше заплатить, а позже - эффективно управлять им, вырученные от продажи деньги идут частично работникам предприятия в виде единовременной выплаты, частично - на помощь всем людям в период перехода к рынку	17	18
5. Никакая приватизация не нужна, следует сохранить государственную собственность на средства производства.	13	11
6. Нет ответа	3	

Поразительное совпадение данных за два года несмотря на изменения в выборке и бурные процессы истекшего года, казалось бы, говорит о весьма устойчивом характере предпочтений, инвариантном по отношению к большинству параметров. Однако в реальности дело обстоит не так просто. Для начала снова проверим данные по Москве (табл. 27).

Сравнительные (1992-1993 гг.) данные об отношении работников предприятий г. Москвы к различным способам приватизации (в % к числу опрошенных)

	1992	1993
1. Работники получают право на стабильный доход от причитающейся на их долю части имущества предприятия (25% всей стоимости фондов), но без права участия в управлении	11	12
2. Работники бесплатно получают в собственность все предприятие и каждый распоряжается своей долей по своему усмотрению, но в случае банкротства теряет и акции, и работу	18	14
3. Коллектив выкупает у государства без государственного кредита в собственность все предприятие или контрольный пакет (51% акций), управляет предприятием и берет на себя риск, связанный с возможностью банкротства	46	39
4. Предприятие передается тому, кто может за него больше заплатить, а позже - эффективно управлять им, вырученные от продажи деньги идут частично работникам предприятия в виде единовременной выплаты, частично - на помощь всем людям в период перехода к рынку	17	17
5. Никакая приватизация не нужна, следует сохранить государственную собственность на средства производства	8	18
Нет ответа	0	0

При поразительном совпадении многих позиций обращает на себя внимание, во-первых, рост в два раза доли тех, кто считает приватизацию ненужной, во-вторых, существенное падение привлекательности всех форм коллективного выкупа предприятий (остающегося, правда, наиболее популярным) и, в-третьих, появлением заметной группы тех, кто не дал на этот вопрос определенного ответа. Это, отчасти, может объясняться специфической для Москвы реакцией на прежнюю эйфорию политического и экономического радикализма вообще и на эйфорию от "обвальной" коллективной приватизации, в частности (предприятия в Москве все же не выдавались коллективам бесплатно, а выкупались, пусть и на очень льготных условиях).

Разумеется, в нынешней сложной и противоречивой ситуации с неопределенным, противоречивым и подверженным влиянию множества факторов общественным сознанием все подобные обобщения и категорические утверждения могут быть справедливыми лишь отчасти. Вопрос следует рассматривать по конкретным группам.

ДИНАМИКА УСЛОВИЙ, УСТАНОВОК И ПРЕДПОЧТЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ И РАЗЛИЧНЫМ ОБРАЗОМ ПРИВАТИЗИРОВАННЫХ

Отношение к приватизации и её формам в общественном мнении заметно различается на предприятиях, относящихся к разным формам собственности и по-разному приватизировавшимся, и эти различия проливают свет на социально-психологические процессы на производстве, на сложное взаимодействие общих установок с реальным опытом.

Так, весьма ощутимы и парадоксальны различия в оценках желательных темпов приватизации. Работники государственных предприятий, по некоторым ответам демонстрирующие наибольшую приверженность к государственной собственности, здесь занимают промежуточную позицию. 29% опрошенных считают нужным ускорить приватизацию, 12% - замедлить (это, правда, самая высокая доля подобных ответов на всех предприятиях, но разрыв не слишком велик). Зато огромен разрыв в доле желающих ускорить приватизацию между работниками "приватизированных льготных" и "приватизированных общих" предприятий. На первых ускорить приватизацию хотели бы 42% опрошенных, на вторых - 19%. (Этим объясняется громадная разница в ответах на данный вопрос между Москвой, где преобладала приватизация на льготных условиях, и Нижним Новгородом, где преобладал аукционный вариант: за ускорение приватизации там высказались 39% и 18%, соответственно). Опыт "бесплатной" приватизации оказался достаточно привлекателен, а то, что "бесплатный сыр бывает только в мышеловке", получатели "даров" пока не поняли: хотя некоторые ответы заставляют заподозрить, что "бесплатность" может со временем дорого обойтись, но до понимания этого обстоятельства общественное сознание еще не доросло. "Частные, бывшие государственные" и "частные, новые" предприятия занимают позицию между государственными и "приватизированными льготными" (39% и 37%, соответственно). На "приватизированных общих" предприятиях выше всего оказалась и доля тех, кто вообще не ответил на данный вопрос - 45%. За ними следуют государственные предприятия - 44%; на всех остальных эта доля гораздо ниже - 32-35%. Это вполне согласуется с распределением ответов на многие другие вопросы, также демонстрирующим неблагоприятную социальную обстановку на государственных предприятиях, "приватизированных общих", о чем уже говорилось в связи с результатами опроса руководителей и что очевиднее из ответов работников.

Тип собственности и форма приватизации влияют и на распределение ответов о ее важнейших положительных и отрицательных последствиях - иными словами, формирование установок и ожиданий на этих предприятиях происходит по-разному. Так, на "появление хозяина" как на важнейшее последствие приватизации чаще всего указывали работники "приватизированных общих" предприятий. Там на первое место этот фактор поставили 38%, на второе - 10%. На государственных и "приватизированных льготных" предприятиях этот фактор вынесли на первое место значительно меньше опрошенных - около 26%. Еще немного ниже - на "частных, новых" предприятиях. И меньше всего тех, кто вынес это последствие на первое место, на "частных, бывших государственных" предприятиях, т.е., на тех, где хозяин появился.

На предприятиях, приватизированных коллективами, гораздо выше и доля тех, кто поставил на первые места ответ "люди научатся работать": на "приватизированных общих" предприятиях этот фактор поставили на первое место 19%, на второе - 26%; на "приватизированных льготных" предприятиях, - 18% и 11%, соответственно. Столь большая близость оценок на этих двух категориях коллективных предприятий удивляет, во-первых, потому, что по большинству других позиций их оценки очень разнятся, во-вторых, потому, что, как показывают ответы на другие вопросы (они будут рассмотрены ниже), "научатся работать" на этих двух типах предприятий весьма и весьма по-разному. Это - еще одно свидетельство сумбурности социально-экономических ожиданий. На государственных предприятиях "рейтинг" возможности научиться работать несколько ниже - по 15% соответственно на первом и втором местах, а ниже всего он на тех предприятиях, где, по нашим априорным представлениям, "научиться работать" должны были бы скорее всего: на предприятиях, приватизированных частными лицами и на частных новых - там же, где наименее высок рейтинг "хозяина".

А вот по оценкам "свободы" обе категории частных предприятий лидируют, хотя и там весьма немногие вынесли ее на первое-второе места: 7% и 12% на "частных, бывших государственных", 9% и 8% на "частных, новые".

Что касается отрицательных последствий, то, безусловно, безработица лидирует на всех с большим отрывом, но на частных - как бывших государственных, так и новых ("собственно частных") - вдвое чаще, чем на других, ставят во главу списка появление банкротств и значительно чаще - исчезновение видов деятельности, не приносящих дохода. Видимо, первое обусловлено

реальным опытом, второе - реальными опасениями. Кроме того, на "частных, новых" предприятиях значительно чаще на первые места попадает "социальное расслоение". Как бы не относиться к этим ответам, безусловно, противоречивым и сумбурным, - они, на наш взгляд, подтверждают высказанное выше утверждение о том, что отрицательные последствия приватизации видятся гораздо конкретнее и связаны с повседневным опытом предприятий разных типов значительно теснее, чем положительные.

Предпочтительные формы приватизации

Как оказалось, отношение к различным формам приватизации также заметно, хотя и не определяющим образом, зависит от реальной формы приватизации (или ее отсутствия) на предприятии. Так, первый и четвертый варианты, в сумме более или менее соответствующие "частной" приватизации, набрали больше всего "голосов" на частных предприятиях и предприятиях, приватизированных их владельцами. И если ответы на многие другие вопросы на этих двух типах предприятий существенно различались, в данном случае они оказались удивительно сходными. Иными словами, несмотря на определенное недовольство "частным" способом приватизации, проявляющееся в ответах на некоторые вопросы (в частности, именно на этих предприятиях доля ответивших "никакая приватизация не нужна" была чуть больше, чем на других приватизированных предприятиях), непосредственный опыт частной приватизации в целом не отталкивает работников, а привлекает, хотя и не "перевоспитывает" полностью: на приватизированных частных предприятиях за "частный вариант" все же высказалось чуть меньше половины опрошенных.

На "приватизированных общих" предприятиях симпатии к коллективному выкупу оказались сильнее, чем на "приватизированных льготных", а на этих последних больше, чем на любых других - 22% - высказалось за "бесплатный" вариант". На государственных предприятиях, как уже отмечалось, гораздо чаще, чем на любых других, указывалось "никакая приватизация не нужна".

Таким образом, степень привлекательности коллективных форм варьируется всегда со сдвигом в пользу ситуации на том самом предприятии, на котором проводился опрос. Видимо, социальные связи и информация еще во многом замыкаются в пределах собственного предприятия, и, выражаясь в терминах Маркса и Гегеля, "классом для себя" новый слой станет не скоро. Во всяком случае, если говорить о его периферии.

Из ответов работников можно также предположить, что та форма приватизации, которая будет стихийно диктоваться объективной экономической необходимостью или выгодой - но именно стихийно диктоваться, а ни в коем случае не навязываться "начальством", - спустя неинвекторное время начнет набирать на предприятиях популярность.

Судя по ответам на данный вопрос, "чувство хозяина" на предприятии коллективной собственности, право на участие в принятии решений сегодня привлекают работника и выглядят для большинства предпочтительнее, чем гарантированная прибавка к зарплате или единовременной выплаты. Но ценность эта в глазах работников далеко не безусловна. Так, отвечая на прямой вопрос о сравнительной важности различных характеристик рабочего места, лишь 17% опрошенных поставили на первое место право участия в принятии решений (для сравнения: высокую зарплату на первое место поставили 56%, уверенность в сохранности рабочего места - 21 %). Причем характерно, что реже всего это право выносятся на Первое место как раз на "приватизированных общих" предприятиях, выкупленных коллективом, а больше всего это право ценят на частных, новых, где, казалось бы, произвол владельца должен быть особенно высок. Это легко можно было бы объяснить склонностью особенно высоко ценить именно то, чего ты лишен, - но такому объяснению противоречит сравнительно высокая степень удовлетворенности и общая благоприятная социально-психологическая обстановка, обнаруженные на частных предприятиях - подробнее о этом будет сказано ниже. Вряд ли такое было бы возможно, если бы значительная часть работников была лишена (Как раз того, в чем они видят основную ценность рабочего). Видимо, если преимущества других форм приватизации в эффективности труда и, соответственно, в заработной плате, будут достаточно очевидными, общественное мнение может резко измениться. Однако, вопреки распространенному мнению, преимущества "частной" приватизации в радикальности перемен и в интенсификации труда оказались далеко не очевидными.

ОЦЕНКА ИЗМЕНЕНИЙ В РУКОВОДСТВЕ, В ХАРАКТЕРЕ, ОРГАНИЗАЦИИ, НАПРЯЖЕННОСТИ ТРУДА

Изменения в характере, организации и напряженности труда оценивались в ходе исследования с помощью ряда прямых и косвенных вопросов. В частности, работникам прямо был задан вопрос о том, выросла ли за последний год напряженность их труда. Распределение ответов представлено в таблице 28.

Таблица 28

Распределение ответов работников предприятий различных форм собственности об изменении напряженности труда за последний год (в % к числу опрошенных)

		Напряженность работы:		
		возросла	не изменилась	уменьшилась
Тип собственности предприятий:	государственное	53	35	12
	приватизированное, льготное	54	36	10
	приватизированное, общее	63	28	8
	частное, бывшее государственное	57	33	10
	частное, новое	59	40	5

В таблице прежде всего обращает на себя внимание резкий отрыв по данному показателю "приватизированных общих предприятий". Разумеется, к приведенным оценкам нельзя относиться как к абсолютно объективным: об их субъективности говорит хотя бы разница в ответах между мужчинами и женщинами: первые оценивают рост напряженности существенно ниже, чем вторые. Но порядок распределения, и, в частности, особое место предприятий, выкупленных коллективом на общих условиях, видимо, соответствует реальной ситуации, поскольку подтверждается ответами на другие вопросы.

В частности, именно на этих предприятиях работникам за последний год чаще всего приходилось приобретать новые умения и навыки, повышать квалификацию, овладеть смежной профессией - об этом сообщили более 58% респондентов. Правда, частные новые предприятия по этому показателю отстают всего на полпроцента. На частных, бывших государственных предприятиях, этот показатель несколько ниже - чуть больше 51%. Зато "государственные" и "приватизированные льготные" отстают по этому показателю весьма заметно: 38% и 41%, соответственно.

Тот же порядок, хотя и с иными разрывами, сохранился и при ответе на вопрос о том, приходилось ли работнику за последний год вносить какие-то предложения по организации труда, управлению, экономическому развитию, выходящие за пределы его прямых служебных обязанностей. Меньше всего подобных предложений, как и можно было ожидать, вносилось на государственных предприятиях (31% опрошенных), несколько больше - на "приватизированных льготных", "частных, бывших государственных" и "частных, новых" - 38-39%, а вот на "приватизированных общих" это отметили свыше 50%. И рассматривались эти предложения работников (и на частных предприятиях) чаще, чем на других предприятиях: более чем в 77% случаев на "приватизированных общих" и "частных, бывших государственных" - 75%, на "приватизированных льготных" - 70%, на государственных - снова меньше всего и с самым большим разрывом: 63%.

На "приватизированных общих" предприятиях гораздо больше, чем на всех остальных, возросла частота самостоятельно принимаемых работниками решений. О том, что за последний год им чаще, чем раньше, приходится принимать такие решения, там сообщили 54% работников, в то время, как на других предприятиях - только 41-42%. Правда, там же в два-три раза выше и число ответивших, что такие решения приходится принимать реже, но общая доля таких ответов сравнительно невелика - 13%. Почти такая же доля опрошенных - 12% - дала подобный ответ и на частных, бывших государственных предприятиях. На государственных таких ответов 9%, на "приватизированных льготных" - 6%, меньше всего - на частных - 5%. Любопытно, что подобное соотношение между, приватизированными общими и частными предприятиями сохраняется для многих вопросов, касающихся интенсивности, напряженности и эффективности труда: на первых больше всего положительных ответов, на вторых - меньше всего отрицательных. Эта разница может объясняться чрезвычайно высоким уровнем напряженности и конфликтности на предприятиях, выкупленных коллективом, - об этом подробнее будет говориться в следующем разделе. Возможно, эта напряженность побуждает часть работников давать отрицательную оценку всем происходящим процессам. Как видно из таблицы 29, на приватизированных общих предприятиях работникам чаще, чем на других предприятиях, приходится трудиться сверх положенного времени без дополнительной оплаты, и хотя за последний год это на всех предприятиях происходит значительно чаще, чем прежде, - на приватизированных общих число подобных случаев росло быстрее всего.

Таблица 29

Распределение положительных ответов работников предприятий различной формы собственности на вопросы о работе сверх положенного времени без дополнительной оплаты (в % к числу ответивших)

Тип предприятий	Приходится работать сверх положенного времени	Приходится работать сверх положенного времени чаще чем год назад
государственное	65	63
приватизированное, льготное	57	58
приватизированное, общее	72	73
Частное, бывшее государственное	51	54
частное, новое	62	62

Как видно из приведенных цифр, этот показатель выше всего на "приватизированных общих" предприятиях и на государственных предприятиях - тех же, на которых работники чаще всего сообщали о росте напряженности труда. Меньше всего таких ответов на частных, бывших государственных и на приватизированных, льготных. Объясняется это, скорее всего, тем, что на приватизированных предприятиях, принадлежащих частным лицам, владельцы и руководители не могут так же успешно противостоять сопротивлению работников, как на выкупленных коллективом. На "приватизированных общих" предприятиях о своих протестах против подобной практики сообщили 69% опрошенных (для сравнения: на государственных - 25, на приватизированных льготных - 14, на частных, бывших государственных - 23, на частных, новых - 16%, легко видеть, что различия несопоставимы с различиями в частоте подобных случаев). Таким образом, "приватизированные общие" предприятия сегодня можно во многом считать - если пользоваться привычным штампом - "кузницей кадров" субъектов рыночной экономики.

Важный элемент стиля управления на предприятии, косвенно характеризующий напряженность труда к эффективности управления, - стимулирование труда, использование поощрений и наказаний. С этой точки зрения интересны мнения работников о вероятности поощрения за хорошую работу и наказания за плохую. Интересно, что оценки работников неплохо согласуются с привоившимися выше оценками руководителей. Так, в первой части настоящей книги отмечалось, что 54% руководителей практикуют

понижение работников в должности за плохую работу, причем 13% используют это право достаточно широко. Среди работников примерно 56% указали, что они в принципе могут быть понижены в должности за плохую работу, причем около 16% отметили, что вероятность такого наказания в случае плохой работы - 50% и выше. Совпадение слишком сильное, чтобы быть случайным, и заставляет отнестись с доверием к данным оценкам.

Как же распределились эти вероятности по разным категориям предприятий? Данные приведены в таблице 30.

Таблица 30

Оценка работниками вероятности понижения в должности за плохую работу
(в % к числу ответивших)

Тип предприятия	Никаких шансов	Это не исключено	Вероятность 50%	Скорее всего да	Скорее да
государственное	40	42	9	3	6
приватизированное, льготное	47	36	6	4	3
приватизированное, общее	26	47	5	8	14
частное, бывшее государственное	44	36	6	6	8
частное, новое	38	43	5	4	8

Таким образом, 50%-ную и более вероятность понижения в должности за плохую работу чаще всего - 27% случаев отмечают работники "приватизированных общих" предприятий. А реже всего эту вероятность отмечают на приватизированных льготных и на государственных предприятиях. Там гораздо чаще, чем на других, ответили "никаких шансов". Разумеется, подобные оценки вероятности весьма условны, но они снова согласуются с оценками руководителей - чаще других отмечают для себя такую возможность именно директора "приватизированных общих" предприятий.

По вероятности получить повышение за хорошую работу "приватизированные общие" и частные, бывшие государственные, меняются местами: здесь 50%-ная и выше вероятность чаще всего отмечается на частных, бывших государственных, затем следуют "приватизированные общие". На "приватизированных льготных" такая вероятность отмечается реже всего - как и вероятность понижена. Можно предположить, что руководство здесь обладает наименьшими рычагами воздействия на ситуацию, а коллектив если и обладает, то не использует - такое предположение согласуется с некоторыми

другими ответами о распределении власти на предприятии. Иными словами на "приватизированных общих" предприятиях больше употребляется на "кнут", на частных - на "пряник".

С остальными данными об изменениях эффективности и напряженности труда хорошо коррелируют и сообщения о переменах в персональном составе руководства, в организации труда, управлении и распределении обязанностей после приватизации. О значительных изменениях после приватизации сообщили 27% работников "приватизированных общих" предприятий, 16% "приватизированных льготных", 19% частных, бывших государственных. Незначительные изменения отмечены, соответственно, в 42, 38 и 16% ответов (правда, на частных, бывших государственных предприятиях, половина

Таблица 31

опрошенных вообще

не ответила на этот вопрос, так что в процентах к числу ответивших они по этому показателю "выглядят" гораздо лучше. Лучше других выглядят они и по ответам на вопрос: "Пошли ли изменения на пользу делу?"

Распределение ответов работников предприятий различных форм собственности на вопрос: "Пошли ли изменения на пользу делу?"
(в %% к числу ответивших)

	Да	Нет
Приватизированные, льготные	34	15
Приватизированные, общие	37	10
Частные, бывшие государственные	20	5

Иными словами, соотношение 2:1 на "льготных", 3,7:1 на "общих", 4:1 на "частных".

Таким образом, насколько можно судить по ответам респондентов, наибольшие изменения в напряженности труда за последний год произошли не на частных предприятиях, как можно было бы предположить, а на "приватизированных общих". Они лидируют по подавляющему большинству вопросов, затрагивающих эту сторону жизни предприятия. Государственные предприятия оказались сравнительно близки к ним по чисто "количественным", "механическим" показателям: росту напряженности труда и дополнительному времени, которое приходится отдавать работе, но далеко отстают по "качественным показателям": освоению новых умений и навыков, принятию самостоятельных решений, внесению предложений по совершенствованию технологии, организации труда, доле рассмотренных руководством предложений такого рода, масштабу организационных перемен. Частные и, особенно, част-

ные, бывшие государственные предприятия значительно отстают от государственных и от "приватизированных общих" по изменениям "механических" показателей интенсивности труда - видимо, сказываются опасения конфликта с коллективом, - но близки к последним или опережают их по "качественным" показателям интенсивности. Наконец, "приватизированные льготные" обнаружили наихудшие показатели по подавляющему большинству заданных вопросов, существенно отставая от государственных. Основываясь на результатах настоящего исследования, можно сделать вывод, что, с экономической точки зрения, подобная приватизация крайне неэффективна, и единственное, что можно сделать, чтобы исправить причиненный ею ущерб, - поскорее ввести в действие механизмы конкуренции и банкротства. Коллективная приватизация на общих условиях, напротив, представляется даже более эффективной экономически, чем "частная", так как открывает больше возможностей для навязывания работникам более жестких условий труда (речь идет именно о навязывании, а не о добровольном принятии, что будет показано ниже). Такие выводы, безусловно, нуждаются в проверке чисто экономическими инструментами, позволяющими оценить объективную экономическую эффективность деятельности различных предприятий и происходящих там изменений. Но сами оценки работников говорят об огромной роли коллективной приватизации в тех социальных и социально-психологических подвижках, которые определяют формирование громадной периферии нового слоя.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОБСТАНОВКА И КОНФЛИКТЫ В КОЛЛЕКТИВАХ

Уроки эти - не легкие. За рост интенсивности труда на "приватизированных общих" предприятиях приходится платить высокую социальную цену. Они лидируют не только по показателям роста интенсивности труда, но и по большинству показателей, отражающих напряженность и конфликтность обстановки. Если верить ответам на прямо поставленные вопросы об изменениях социально-психологической обстановки и конфликтах, наихудшая обстановка сложилась именно там и на государственных предприятиях (см. табл. 32 и 33).

Таблица 32

Распределение ответов работников предприятий различных форм собственности на вопрос об изменении психологической обстановки на предприятии (в %% к числу опрошенных)

Тип предприятия	Обстановка стала более нервной, участились конфликты	Обстановка стала лучше, конфликты сократились	Положение не изменилось
государственное	40	13	32
приватизированное, льготное	25	28	32
приватизированное, общее	31	24	35
частное, бывшее государственное	19	26	34
частное, новое	10	27	37

Таблица 33

Распределение ответов работников предприятий различных форм собственности на вопрос о конфликтах с руководством (в %% к числу опрошенных)

Тип предприятия	Да, часто	Да, но редко	Нет
государственное	10	49	41
приватизированное, льготное	8	43	49
приватизированное, общее	26	42	31
частное, бывшее государственное	5	49	45
частное, новое	4	42	53

Легко видеть, что государственные предприятия лидируют по числу сообщений об общей психологической напряженности, а "приватизированные общие" - по числу конфликтов с руководством. Правда, ответы на контрольный вопрос о конфликтах с руководством у коллег опрашиваемого показывают на государственных предприятиях несколько больше конфликтов с руководством, чем ответы на прямой вопрос, но и в этом случае "приватизированные общие" предприятия все же сохраняют свое "лидерство" по отмеченной там доле "частых конфликтов".

Наиболее благоприятную обстановку можно констатировать на новых частных и частных, бывших государственных предприятиях, немного хуже - на "приватизированных льготных".

Любопытны ответы на вопрос о причинах конфликтов у респондента или причинах отсутствия конфликтов у его коллег (см. табл. 34). Ответы на такой вопрос о себе обычно более информативны: в ответах за воображаемого коллегу, как показывает практика опросов, довольно точно проецируются собственные мотивы и побуждения, в которых человек не всегда признается себе самому.

Таблица 34

Оценка работников предприятий различных форм собственности основных причин конфликтов с руководством
(в % к числу ответивших)

Тип предприятия	Мне недоплачивают за мой труд	Меня заставляют работать больше, чем я обязан(а)	Я возражаю против распоряжений начальства, которые вредят делу
государственное	24	18	29
приватизированное, льготное	26	10	29
приватизированное, общее	19	8	15.
Частное, бывшее государственное	26	21	33
частное, новое	20	13	40

Эти данные нельзя интерпретировать однозначно - они плохо согласуются с данными таблицы 33, поскольку многие респонденты, сообщавшие о конфликтах, не указывали причин, другие указывали несколько. Но кое-какие общие наблюдения сделать можно. Так, бросается в глаза, с одной стороны, аномально высокая доля "конструктивных" конфликтов из-за несогласия с руководством по "рабочим" поводам на частных, новых и, несколько меньше,

на частных, бывших государственных предприятиях, и, с другой, аномально низкая доля подобных конфликтов на "приватизированных льготных". Как бы ни относиться к точности подобных самооценок, они свидетельствуют о явном отчуждении работника на коллективных предприятиях и высоком ощущении "причастности" на новых частных и частных приватизированных. Это прямо противоречит нашим традиционным представлениям об отчуждении и причастности на частных и коллективных предприятиях, но хорошо согласуется с другими ответами о социально-психологической атмосфере на предприятиях разных типов.

Эти же выводы в значительной степени подтверждаются и ответами о причинах отсутствия конфликтов у коллег опрошенного работника (табл. 35).

Таблица 35

Причины отсутствия конфликтов у коллег опрошенного работника
(в % к числу опрошенных)

Тип предприятия	Начальство не дает поводов для конфликтов	Люди боятся возражать начальству
государственное	20	30
приватизированное, льготное	27	26
приватизированное, общее	17	24
частное, бывшее государственное	27	26
частное, новое	40	21

Больше всего ответов "начальство не дает поводов для конфликтов" - на частных, новых предприятиях, меньше всего - на "приватизированных общих".. Меньше всего страха перед начальством - на частных, новых предприятиях, больше всего - на государственных. На "приватизированных общих" предприятиях страх перед начальством не больше, чем на "приватизированных льготных" и частных, бывших государственных и конфликты по поводу оплаты труда, и нагрузки отмечаются столь же часто (конфликтов, связанных с необходимостью "работать больше без дополнительной оплаты", там, как уже отмечалось, гораздо больше, чем на всех остальных предприятиях, причем разница в частоте конфликтов гораздо выше, чем разница в частоте самих случаев "переработки", - что также можно объяснить большей нервозностью, большим равнодушием к предприятию и меньшими опасениями "наказания"). Поэтому и относительную редкость "конструктив-

ных" конфликтов на этих предприятиях ("я возражаю против распоряжений начальства, которые вредят делу") можно объяснить только отчуждением - равнодушием и раздражением, порожденным общей конфликтной обстановкой и ростом напряженности труда. Это мы ощущали и во время интервью с работниками на предприятиях. Их раздраженность ощущалась заметно больше, чем в прошлом году, что создало сложности с включением интереса работников к нашему интервью.

На тех же "конфликтных" предприятиях больше всего опрошенных затруднились ответить на вопрос о причинах отсутствия конфликтов с руководством у их коллег. Если учесть, что меньше всего людей затруднилось дать такой ответ на частных, новых предприятиях, где обстановка выглядит наиболее благоприятной, а на втором месте по доле "затруднившихся" стоят государственные предприятия, где обстановка напряженная, а страх перед начальством особенно высок, - это распределение тоже можно считать достаточно характерным симптомом относительного благополучия ситуации на частных, "приватизированных льготных" и частных, бывших государственных предприятиях, - и неблагоприятия ее на предприятиях государственных и "приватизированных общих".

Весьма интересны ответы о нарушениях требований служебной дисциплины и лояльности. Здесь поражает близость оценок, данных руководством и самими работниками, что видно из таблицы 35(а).

За исключением "использования оборудования и помещений в личных целях без ведома начальства" - это нарушение как "частое" больше всего отмечено на новых частных предприятиях, - по всем остальным типам нарушений прочно лидируют "приватизированные общие" предприятия, затем следуют государственные, затем - "приватизированные льготные", частные и последними стоят частные, бывшие государственные. Если учесть, что уровень управленческих воздействий на "приватизированных льготных" предприятиях весьма невысок, а на "общих" он, напротив, весьма высокий, и что страх перед начальством выше всего на государственных предприятиях, стоящих на втором месте по частоте нарушений дисциплины, - станет очевидно, что частота этих нарушений определяется в первую очередь не управлением и контролем, а самоощущением людей на предприятии. Тогда более частые замечания и протесты коллег против нарушений (не мешающие самим нарушениям) на "приватизированных общих" предприятиях представляются как проявление той же нервозности и конфликтности, а не развитого общественного мнения.

Все это свидетельствует о том, что процесс формирования новой социальной системы производства не только не безболезнен, но и более того, наиболее болезненно проходит там, где, казалось бы, находится в руках самих его субъектов - работников предприятий, если только те испытывают серьезное экономическое давление (так, по-видимому, и происходит на тех коллективных предприятиях, которые не были "подарены" их работникам).

Примерно тот же порядок сохраняется при распределении ответов на вопрос о готовности работников пойти на трудности и жертвы в случае финансовых проблем, угрозы банкротства предприятия: новые частные; "приватизированные льготные"; частные, бывшие государственные; государственные; "приватизированные об-

Таблица 35(а)

Сопоставление данных работников и директоров (владельцев) предприятий различных форм собственности о формах нарушения производственной и трудовой дисциплины (в % к числу опрошенных)

	Варианты ответов															
	1		2		3		4		5		6		7		е	
	В	Р	В	Р	В	Р	В	Р	В	Р	В	Р	В	Р	В	Р
В целом	67	64	39	33	36	26	23	20	18	18	38	32	60	56	47	50
государственное	75	70	44	31	40	20	26	21	19	14	43	31	67	59	47	61
приватизированное, льготное	61	57	33	29	30	20	15	15	12	14	29	27	55	49	49	60
приватизированное, общее	73	84	62	63	59	54	45	42	42	36	63	59	76	71	60	60
частное, бывшее государственное	56	56	29	25	28	30	21	15	12	15	35	28	53	51	32	45
частное, новое	62	59	32	31	34	26	17	16	14	20	29	22	53	53	43	50

где: В-владельцы Р-работники

- 1 - работники занимаются в рабочее время личными делами
- 2 - работники уносят с предприятия что-либо для себя или для продажи
- 3 - работники без ведома руководства используют оборудование и служебные помещения в собственных интересах
- 4 - работники искусственно затягивают выполнение задания
- 5 - работники разглашают служебные секреты
- 6 - работники невыходят на работу, симулируя болезнь
- 7 - работники опаздывают на работу, уходят раньше времени, затягивают обеденный перерыв.
- 8 - товарищи по работе препятствуют таким действиям или открыто осуждают их

щие". Интересно, что на "приватизированных льготных" предприятиях больше других готовы в подобном случае экономить на своей зарплате и меньше других - увеличить трудовую нагрузку. Там меньше всего хотели бы в случае трудностей прибегать к внешнему инвестированию. На "приватизированных общих", напротив, меньше всего - склонны экономить на своей зарплате и больше всего приветствовать внешних инвесторов.

Важная характеристика обстановки на предприятии и удовлетворенности работой - отношение к нынешнему директору или владельцу. И по этому признаку предприятия выстраиваются в том же порядке. Владельцем или руководителем своего предприятия хотели бы видеть нынешнего руководителя 60% работников на новых частных предприятиях, 40% работников на частных, бывших государственных предприятиях; 40% на "приватизированных льготных" предприятиях; 33% - на государственных и 23% - на "приватизированных общих". Правда, любые другие варианты владельца или директора (кто-то другой из руководства предприятия, бизнесмен со стороны, доказавший свою компетентность и т.п.) набирают значительно меньше голосов. Доля не давших ответа опять же выше всего на "приватизированных общих" предприятиях. (Заметим, что на частных предприятиях лишь 3% ответивших хотели бы видеть в качестве владельца своего предприятия "трудовой коллектив", хотя в принципе тоже чаще высказываются за коллективные формы приватизации. Это вновь подтверждает необходимость с особой осторожностью подходить к такого рода общим "идеологическим" ответам и оценкам.)

Что касается изменений в материальном положении работников, как и следовало ожидать, наиболее благоприятна ситуация на частных предприятиях, за ними следуют те, что были приватизированы частными лицами, "приватизированные льготные", "приватизированные общие". Хуже всего ситуация обстоит на государственных предприятиях.

Вызывает некоторое удивление, что на "приватизированных общих" предприятиях, где количественные и качественные показатели напряженности труда возросли сильнее всего, изменения в материальном положении людей чуть ли не наименее благоприятны. Отчасти это может объясняться необходимостью выплат за выкупленное предприятие, отчасти - тем, что коллективы приобретали предприятия не самые прибыльные, в которые не вкладывали средства частные инвесторы, и тем, что среди них гораздо ниже, чем среди "льготных", доля предприятий торговли и выше - производственных предприятий. Но, как бы то ни было, материальное

положение работников этих предприятий в целом ухудшается быстрее, чем на тех, где трудовые усилия работников выросли куда меньше. Это, конечно, свидетельствует о ненормальности нынешней экономической ситуации и само по себе достаточно, чтобы сильно обострить напряженность и недовольство руководством, даже если от него здесь мало что зависит.

ВЫВОДЫ

Таким образом, хотя приватизация по-прежнему вызывает энтузиазм у значительной части занятого населения, энтузиазм этот мало подкрепляется повседневным опытом и даже скольконибудь конкретными надеждами на ее помощь в улучшении ситуации. Это грозит сильными социальными осложнениями в недалеком будущем (такие процессы, как утрата доверия к общественным начинаниям, развиваются, как правило, с ускорением).

Формирование слоя субъектов рыночной экономики на разных предприятиях происходит весьма различно. Наиболее жестко он идет на коллективных предприятиях, приватизированных на общих основаниях, однако содержание его на этих -предприятиях вызывает некоторые сомнения. В частности, настораживают невысокая значимость ценностей свободы и участия в решениях, демонстрируемая работниками этих предприятий - хотя именно эти ценности коллективное владение призвано было развить в первую очередь. Очевидно, социальный и экономический прессинг на этих предприятиях слишком высок, чтобы эти ценности стали доминирующими.

С этой точки зрения, относительно "мягкие" процессы на частных предприятиях представляются социально более благоприятными.

Не подтвердилось и расхожее мнение об обязательной более высокой социальной эффективности коллективных форм собственности. На новых частных предприятиях люди явно чувствуют себя гораздо лучше (и свободнее), чем на коллективных. Даже на бывших государственных, ныне частных предприятиях, где обстановка заметно хуже, чем на новых частных, она все же гораздо лучше, чем на экономически, возможно, более перспективных (если судить по субъективным оценкам роста интенсивности труда) "приватизированных общих". Здесь можно предположить возможный сценарий развития: после относительной экономической стабилизации, когда инвестирование в производство станет выгодным, в "приватизированные общие" предприятия начнет проникать частный капитал.

Это не слишком сложно и юридически - большинство таких предприятий представляют собой акционерные общества, и социально - на предприятиях этого типа охотнее всего готовы прибегнуть к внешним инвестициям, наименьшее значение придают участию в принятии решений и наибольшее заработной плате, чаще других называют "появление хозяина", как главное положительное последствие приватизации. Однако дойдут ли все эти процессы до готовности коллектива пожертвовать контрольным пакетом, - будет зависеть от остроты ситуации.

Насколько подобное развитие будет оптимальным для экономики, - на основании наших результатов сказать трудно. Здесь нужен специальный экономический анализ сравнительной эффективности производства на предприятиях обоих типов. Мы пока выявили лишь то, что субъективное ощущение интенсификации труда на "приватизированных обших" предприятиях гораздо выше, чем на частных, прежде бывших государственными. Однако с точки зрения перспектив развития того слоя, который мы здесь называем "субъектами рыночной экономики", подобное развитие крайне желательно: на этих предприятиях гораздо выше ценности свободы и участия в принятии решений, гораздо выше реальное ощущение личной независимости и причастности (высокая доля "конструктивных" конфликтов с руководством, обусловленных интересами дела), активность и ориентация на достижения (высокие "качественные" показатели интенсивности труда). Это заставляет видеть в частных предприятиях "школу рыночной экономики".

Что касается "приватизированных льготных" - работники там вполне удовлетворены нынешним состоянием и будут всеми силами стремиться сохранить его. Реформировать их "изнутри", видимо, не представляется возможным, и единственный реальный путь исправить их неэффективность - развитие конкуренции и введение банкротства. Но это, видимо, тоже возможно лишь после экономической стабилизации. На нынешнем этапе у этих предприятий слишком много возможностей держаться на плаву, тем более, что среди них особенно велика доля предприятий торговли.

В целом же, хотя энтузиазм по отношению к приватизации падает, ухудшение ситуации на госпредприятиях и некоторый рост доверия к ваучерам со стороны занятого населения не позволяют ожидать в близком будущем социального сопротивления.

ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Предприятия, находящиеся в собственности коллективов, могут рассматриваться как элемент социальной экономики. Особенно это относится к предприятиям, находящимся не в акционерной собственности работников, а в собственности коллектива в целом. По сути, они представляют собой производственные кооперативы, хотя говорить о производственных кооперативах в нынешней России при отсутствии кооперативного законодательства сложно. Так же сложно сопоставить показатели таких коллективных предприятий с другими предприятиями, особенно с предприятиями, находящимися в акционерной собственности работников: и вопросы, касающиеся характера их собственности, не всегда ясны для работников, и формы собственности на многих частных, да и коллективных предприятиях, судя по ответам, носят смешанный характер. Поэтому мы проведем не совсем корректное, но показательное сравнение: сопоставим некоторые приведенные выше ответы о напряженности труда, конфликтах и т.п., дававшиеся на государственных и частных предприятиях, не с аналогичными данными на предприятиях, приватизированных коллективами, а с обобщенными данными по всем предприятиям, находящимся в собственности коллектива в целом, а не в акционерной собственности его работников (табл. 36).

К данным таблицы можно добавить, что по всем внесенным в анкету вопросам о нарушениях трудовой дисциплины и этики показатели коллективных предприятий весьма близки к частным и намного лучше, чем показатели на государственных предприятиях.

Таким образом, показатели напряженности труда на коллективных предприятиях не уступают показателям на государственных и частных (а качественные показатели резко превосходят показатели государственных предприятий и близки к частным), а конфликтность и социально-психологическая обстановка там практически не хуже, чем на частных.

К сожалению, в рамках настоящего исследования нет возможности сколько-нибудь надежно сопоставить ситуацию на предприятиях, находящихся в собственности коллектива в целом, и предприятиях, находящихся в акционерной собственности работников (различия по форме приватизации и по форме участия работников в собственности лишь частично коррелируют с различиями между двумя этими формами коллективной собственности на предприятия). Основываясь на различиях между приведенными показателями и

Таблица 36

Черты социальной экономики на предприятиях различной формы собственности в оценках работников (доля положительных ответов к числу опрошенных на каждом типе предприятий, %%)

	Тип предприятия			
	Государственное	Частное, бывшее государственное	Частное, новое	Приватизированное коллективом
Приходится ли Вам принимать самостоятельные решения на рабочем месте чаще, чем год назад?	41	41	42	46
Стала ли Ваша работа напряженнее, чем год назад?	52	57	55	57
Пришлось ли Вам за последний год повысить квалификацию, овладеть смежной профессией, приобрести новые умения и навыки?	38	5	57	42
Случалось ли Вам работать дольше положенного времени без дополнительной оплаты, когда этого требовали интересы производства?	65	51	52	63
Улучшилась ли психологическая обстановка у Вас в коллективе?	13	26	27	30
Ухудшилась ли психологическая обстановка, конфликтность в коллективе?	40	19	10	19
Случаются ли у Вас частые конфликты с начальством?	9	5	4	5
Конфликты из-за оплаты	24	26	20	14
Конфликты из-за необходимости больше работать	18	21	13	6
Конфликты из-за распоряжений начальства, которые вредят делу	30	33	40	15
Происходят ли частые конфликты с начальством у Ваших товарищей по работе	13	7	7	7
Начальство не дает поводов для конфликтов	20	27	40	26
Люди боятся возражать начальству	30	26	21	24
Считаете ли вы, что на Вашем предприятии слишком много народу занято на управленческих должностях?	30	16	14	15
Вызвала ли приватизация серьезные изменения в организации труда, управлении, распределении обязанностей ?	-	-	19	19

приводившимися в предыдущих разделах данными о ситуации на предприятиях коллективной собственности в целом, можно предположить, что акционерная собственность работников ведет к большей напряженности труда и значительно более высокой конфликтности. Однако это предположение требует проверки. По данным настоящего исследования, на эти показатели влияет не столько форма коллективной собственности, сколько способ приватизации - общий или льготный. Но эти данные нельзя считать слишком надежными, поскольку сами респонденты, судя по ответам, далеко не всегда отдают себе отчет в реальной форме собственности на предприятиях.

Однако, если принять настоящие предварительные результаты за более или менее достоверные, то мнение о неэффективности коллективных форм приватизации для малых и средних предприятий не подтверждается, по крайней мере для традиционных секторов и отраслей экономики, - при условии, что приватизация не дает льгот коллективам. Что касается социальной эффективности, развития установок на самостоятельное поведение и самореализацию, - преимущества частной приватизации очевидны. Видимо, как и предполагалось в предыдущих исследованиях, на коллективные предприятия в дальнейшем будут стремиться попасть прежде всего работники, наименее склонные к рыночным моделям поведения, те, для кого особую ценность представляет стабильность, надежность их нынешнего рабочего места.

Однако предприятия социальной экономики смогут успешно развиваться, если эти формы хозяйствования будут подкреплены соответствующим законодательством, например, законом о кооперации в России.

ФОРМИРОВАНИЕ РЫ НОЧНЫХ УСТАНОВОК И МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ГРУППАХ

Возрастные группы Как и в предыдущем исследовании, более молодые возрастные группы демонстрируют значительно более высокую адаптированность к сложившимся экономическим условиям и более выраженные ориентации на "рыночные" модели поведения. Однако в нынешнем исследовании различия между возрастными группами оказались выражены сильнее, и по значительно большему числу показателей ответы монотонно изменяются с возрастом. Отчасти это, видимо, связано с опытом, приобретенным соответствующими группами за истекший год и общим изменением ситуации, отчасти - с характером вопросов, больше нацеленных на выявление не общественного мнения, а индивидуального поведения, установок и адаптированности респондента.

Так, интересно возрастное распределение оценок важнейших положительных и отрицательных последствий приватизации. Респонденты старше 60 лет придают "появлению хозяина" значительно меньше значения, чем в других возрастных группах: 21% против 26-27%. Зато доля ответов "люди научатся работать" с возрастом монотонно растет: 14% в группе до 25 лет, 15% в группе 26-45 лет, 18% в группе 46-60 лет, 20% в группе старше 60. Интересно, что, если судить по ответам на другие вопросы (см. ниже), эта динамика обратна динамике реального "обучения" разных возрастных групп работе в рыночных условиях. Так же поло и монотонно растет с возрастом доля ответов "укрепится дисциплина на производстве": 5, 7, 8%. Только в самой старшей группе эта доля почему-то резко падает: 2%.

Монотонно меняются с возрастом и доли оценок важности (или вероятности) тех или иных отрицательных последствий. Доля поставивших на первое место безработицу с возрастом падает, причем отрыв между самой молодой группой и остальными весьма значим: до 25 лет - 42%, 26-45 лет - 33% и 46-60 лет - 27%. Только лица старше 60 лет озабочены безработицей больше, чем те, кто старше 45, - среди них поставили безработицу на первое место 32%. Видимо, для лиц старшего возраста все опасности и конфликты приватизации предстают особенно обостренно.

Боязнь "обнищания" как самой серьезной проблемы приватизации также монотонно с возрастом растет. И опять наиболь-

ший разрыв здесь между самой молодой возрастной группой и всеми остальными: 6, 11, 12 и 15%, соответственно.

Как к следовало ожидать, среди самой старшей возрастной группы, меньше тех, кто считает нужным ускорить приватизацию (27% по сравнению с 34-35% в остальных группах), и больше тех, кто хотел бы ее замедлить (43 по сравнению с 37-38% в остальных).

Что касается способов приватизации, то среди всех групп наиболее популярна платная коллективная приватизация: около 36% в каждой из групп, за исключением самой старшей, где сторонников этой формы, как и любой другой формы приватизации, заметно меньше. Среди самых молодых гораздо больше сторонников аукционной приватизации - 28% против 15-17 в остальных группах.

Доля тех, кто считает, что приватизация вообще не нужна, монотонно растет с возрастом - с 5 до 28%.

Таким образом, симпатии к приватизации сильнее всего у самых молодых и с возрастом падают. Теперь посмотрим, чем объясняются эти симпатии: политико-идеологическими пристрастиями, юношеским энтузиазмом или адаптированностью к новым рыночным условиям - иными словами, насколько эти оценки согласуются с другими, касающимися различных аспектов повседневной ситуации.

Как известно, одним из интегральных показателей адаптированности к ситуации является уровень и характер конфликтов с окружением. Анкета содержала ряд вопросов, позволяющих прямо и косвенно оценить этот уровень у респондента.

Один из таких вопросов - вопрос о масштабах различных нарушений трудовой дисциплины и морали на предприятии. С его помощью мы прежде всего хотели сравнить обстановку на разных типах предприятий, выявить влияние разных способов и форм приватизации на дисциплину и мораль работников. Результаты соответствующего анализа были приведены выше. Но ответы на этот вопрос оказались и полезным индикатором общей установки респондента по отношению к своему коллективу. Об этом свидетельствуют, в частности, резкие, порой огромные различия в ответах на этот вопрос - в том числе и о тех нарушениях, о которых респондент, скорее всего, знать не мог, например, о частоте разглашения служебной тайны, - между мужчинами и женщинами и между представителями различных возрастных групп. Почти по всем типам нарушений, перечисленным в прошлом разделе, доля ответов "это случается часто" монотонно растет с возрастом,

доля ответов "это случается редко" или "никогда" столь же монотонно падает. Иными словами, респонденты старших позрастов воспринимают поведение своих коллег гораздо более критично.

С возрастом растет уверенность респондентов, что хорошая работа не будет поощряться похвалой или служебным продвижением, а плохая - не будет наказываться.

Столь же монотонно растет доля сообщений об ухудшении психологической обстановки в коллективе: 22, 26 и 32-33%, соответственно; о частых конфликтах с начальством - с 6 до 15%, особенно конфликтов из-за оплаты труда и из-за необходимости работать больше, чем респондент считает себя обязанным. Единственный тип конфликтов, которые молодежь отмечает не реже, чем представители остальных групп, - это "конструктивные" конфликты: "Я возражаю против распоряжений начальства, которые вредят делу". С другой стороны, именно среди молодежи реже всего утверждение: "люди (товарищи по работе) боятся возражать начальству".

С возрастом монотонно падают сообщения, что предложения респондента по организации труда, совершенствованию технологии и т.п. не рассматриваются начальством.

Все это резко контрастирует с распространенным представлением об особой склонности молодежи к критицизму, отрицанию, осуждению начальства, и свидетельствует только об одном: изменения на предприятии, связанные с развитием рыночных отношений, устраивают молодежь гораздо больше, чем остальные возрастные группы, и вызывают ее энтузиазм.

Монотонно и резко падают с возрастом, если судить по ответам, и показатели, характеризующие напряженность труда, инициативу, отождествление себя с предприятием и его интересами.

Так, резко падает с возрастом доля ответов об освоении за последний год смежных профессий, новых умений и навыков: 54, 49, 34 и 19%, соответственно; доля ответов о том, что сегодня чаще, чем год назад, приходится работать без оплаты сверх положенного времени (при этом доля сообщений о протестах и конфликтах по этому поводу у молодежи не выше, чем у других групп).

С возрастом падает ощущение надежности рабочего места, что вряд ли может объясняться исключительно объективным преимуществом молодости: маловероятно, что при сокращении штатов уволят, например, работника 30-35 лет, оставив двадцатилетнего юношу из-за его молодости. Скорее, речь опять может идти об общем ощущении адаптированности к среде и ситуации.

Существенно меняется и "стратегия" поведения на случай потери работы: среди молодежи гораздо выше готовность к переподготовке для получения более выгодной и перспективной профессии (40, 37, 27 и 13% по возрастным группам), готовность в случае потери работы прибегнуть к самозанятости - открыть собственное дело своими силами и силами своей семьи (24, 20, 13, 4%), усиливается с возрастом установка "как-нибудь перебиться": найти на время какую-нибудь неквалифицированную работу (20, 23, 31, 40%), принять направление службы занятости на общественные работы (6, 9, 10, 12%).

Различаются возрастные группы и по мотивам выбора места работы и ухода с предыдущего места, хотя в целом мобильность рабочей силы у нас в стране еще не такова, чтобы возрастные группы могли сильно различаться по данному показателю. Но все же с возрастом заметно падает доля ответов, что респондент ушел с предыдущей работы из-за неудовлетворенности содержанием работы (9, 4, 3, 0%) или отношениями с начальством (5, 3, 0, 0%). У молодежи гораздо чаще встречаются такие мотивы выбора своего места работы, как интересная работа или хорошие условия труда.

С возрастом резко падает значение такой характеристики рабочего места, как участие в принятии решений, и растет ценность стабильности рабочего места. Ценность зарплаты мало зависит от возраста.

Наконец, молодые люди значительно чаще отвечали, что их материальное положение за последний год улучшилось (45, 23, 29, 25%) или ухудшилось меньше, чем у большинства знакомых, работающих на других предприятиях (27, 28, 23, 19%).

С повышением возраста растет интерес к приобретению акций инвестиционных фондов, гарантирующих стабильный доход, и падает интерес к приобретению на ваучер акций конкретных предприятий (чужих) - действию, предполагающему оценку информации, принятие решений, активность и риск.

Таким образом, молодежь до 25 лет демонстрирует особенно ярко выраженные установки на самостоятельность, независимость, повышение своей квалификации, поиск возможностей, значительно лучше психологически адаптирована к условиям рыночной экономики, что позволяет ей воспринимать производственную реальность значительно менее критично и конфликтно. Несмотря на значительно более высокие прямые и косвенные оценки, даваемые руководством и стилю управления на предприятии, молодые люди значительно чаще других указывали на неудовлетворенность начальством как на мотив ухода с предыдущей работы. Разница в ответах

позволяет говорить об известном разрыве между поколениями в восприятии реальности и в индивидуальных стратегиях и установках и позволяет видеть в молодых людях, особенно с высшим образованием (об этом ниже), "ближайшую периферию" того слоя, который мы обозначили как "субъекты рыночной экономики".

Мужчины В предыдущем исследовании мы отмечали значительно более консервативную позицию женщин по подавляющему большинству задававшихся вопросов. Одно из главных отличий результатов нынешнего года - заметное сближение оценок, исчезновение по большинству ответов резких различий. По основному "идеологическому" вопросу анкеты - вопросу о скорости приватизации - как уже отмечалось, результаты почти идентичны: среди мужчин -34% за то, чтобы ускорить ее, 8% - за то, чтобы замедлить; среди женщин, соответственно, 35% и 9%. Ранее мы уже обращали внимание на значение этого сдвига в общественном сознании. Нет особых различий в оценке положительных и отрицательных последствий приватизации.

Некоторые различия сохраняются в оценке предпочтительности разных способов приватизации: среди женщин 22% за бесплатную передачу предприятий коллективу и паевую собственность, 16% - коллективный выкуп; среди мужчин соотношение 33:40, но все устойчиво предпочитают коллективные формы собственности на предприятия. Нет' большой разницы даже в оценке аукционной, т.е., в данном контексте, индивидуальной покупки предприятий: 19% среди мужчин, 16 среди женщин. Почти нет различий в оценке управляющих воздействий, шансов на поощрение и наказание, в количестве респондентов, вносящих за последний год по своей инициативе предложения по совершенствованию организации труда, управления, технологии производства, принимавших на рабочем месте самостоятельные решения чаще, чем год назад, возражавших против распоряжений начальства, вредивших делу.

Однако перемены даются женщинам тяжелее, чем мужчинам. Среди женщин 59% ответили, что работают сегодня с большим напряжением, чем год назад, среди мужчин - только 49%, среди женщин ухудшение психологической атмосферы отметили 31%, среди мужчин - 23%.

И наконец, огромная, малообъяснимая на фоне близости остальных показателей разница в оценке масштабов различных нарушений трудовой дисциплины и морали - оценки мужчин и женщин по всем вопросам разнятся в несколько раз! Женщины более критично оценивают данные показатели.

О различии установок и стратегий - не слишком значительном - дают представления цифры, приведенные в таблице 37.

Таблица 37

**Возможная реакция работника на потерю работы
(и %% к числу опрошенных)**

	мужчины	женщины
Получить новую специальность	29	39
Открыть собственное дело	25	14
Перебиться на неквалифицированной работе	22	26
Принять направление службы занятости на общественные работы	12	9

Таким образом, женщины не более консервативны, чем мужчины, однако направленность у них другая: там, где мужчины более склонны рисковать, женщины - затратить время на обучение чему-то новому.

Добровольная мобильность у нас развита очень слабо (табл.38).

Из таблицы замет-

Таблица 38

**Причины добровольного ухода работника
с предыдущей работы
(в %% к числу опрошенных)**

Неудовлетворенность:	мужчины	женщины
Содержанием работы	5	4
Служебными перспективами	3	1
Отношениями с начальством	4	3
Зарплатой	17	10

но, что во всех случаях мужчины меняли работу по своей воле чаще, чем женщины, и наиболее сильно разница в мотивации проявлялась там, где дело касалось перспектив служебного продвижения и зарплаты. Иными словами, ориентация на достижения и готовность совершать ради них опре-

деленные действия, сопряженные с риском или, по крайней мере, с переменами, у мужчин выше. Однако разница не столь велика, чтобы свидетельствовать о принципиальных различиях между полами по критериям готовности к рыночной экономике. Более того, резкое сближение показателей для женщин и мужчин за год говорит о громадном потенциале женщин в рыночной экономике и о неизбежном широком участии их в формировании российского "среднего класса".

Образовательные группы

Соотношение между образовательными группами по степени причастности к основным характеристикам субъектов рыночной экономики поразительно совпадает с соотношением групп возрастных. Практически по всем или почти по всем вопросам доля положительных и отрицательных ответов монотонно росла или падала с уровнем образования в порядке, строго обратном порядку возрастных групп: показатели, растущие с возрастом, монотонно убывали с образованием, показатели, с возрастом убывающие, столь же монотонно росли с ростом образования.

В этой связи не подтвердился распространенный миф о ненужности или даже вредности высшего образования в нынешний период, о непригодности людей с высшим образованием к реалиям сегодняшнего дня. Практически по всем показателям адаптированности, напряженности труда, ценностных ориентаций, достижений, ощущения безопасности своего рабочего места и возможности в случае необходимости найти себе новое не хуже, по психологической готовности к переквалификации и к занятиям бизнесом, наконец, по динамике материального благосостояния - по всем этим показателям, подробнее рассмотренным в предыдущих разделах, лица с высшим образованием демонстрируют устойчивые преимущества. Это позволяет видеть в них важную точку кристаллизации "нового класса" и, так же, как и в молодежи, - ближайшую периферию слоя субъектов рыночной экономики. Это же заставляет пересмотреть многие взгляды на роль высшего образования в системе рыночных реформ - распространение его, если судить по данным исследования, является одним из мощнейших факторов ускорения рыночных реформ и создания базы их социальной поддержки.