

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

ОРИЕНТАЦИИ РАБОЧИХ НА ПАТЕРНАЛИСТСКИЕ И ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ С РУКОВОДСТВОМ

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич - кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, доцент кафедры социологии МГИМО(У) МИД РФ.

Методологические подходы

Данные социологических исследований и официальной статистики 90-х годов показывают, что рассмотрение интересов и реальных практик руководителей и рабочих как заведомо конфликтных в рыночных условиях занятости оказалось непродуктивным. Так, массовая приватизация предприятий не привела к противостоянию предпринимателей, с одной стороны, и работников, объединенных профсоюзами, с другой [1, с. 23]. Напротив, уже в начале десятилетия выявилась тенденция к снижению забастовочного накала [2, с. 25]. В дальнейшем снижение уровня конфликтности продолжалось. По данным ВЦИОМ, доля заявивших о конфликтах снизилась с 41% в апреле 1993 г. до 28% в марте 1995 г. [3, с. 21].

Исследования второй половины 90-х подтвердили эту тенденцию. Ограниченность ресурса конфликтных действий рабочих обуславливалась неразвитостью рынка труда и усилением административного, экономического и государственно-правового аппарата принуждения, находящегося на стороне работодателя; в результате выбор у наемных работников оказался невелик: либо уход (для мобильных, сильных), либо подчинение [4, с. 156]. Слабость конфликтного потенциала как инструмента регулирования трудовых отношений часто определяется также локальным характером трудовых конфликтов, ограниченностью рамками повседневных производственных проблем [5, с. 216]. Причины таких конфликтов - задолженность по зарплате, ее несправедливость [3, с. 23], несвоевременная выплата (последняя причина была самой массовой - почти в 90% случаев протестных выступлений рабочих в 90-е годы [6, с. 1141]).

Не вызвали роста протестной активности рабочих ни последствия дефолта 1998 г., ни вхождение в силу с 2002 г. нового КЗОТа, согласно которому сокращаются льготы для работников и расширяются возможности работодателей в политике найма и увольнений.

В последние годы отмечается внимание ученых к проблемам рабочего класса, его положению и коллективным действиям. Признавая факт необъяснимо низкой протестной активности рабочих, исследователи по-разному определяют ее причины. Так, В.В. Трушков в числе важнейших причин отсутствия классовой солидарности рабочих выделяет проблему выживания, под влиянием которой произошла деформация их мировидения и обострение мелкобуржуазности как "скрытой социальной болезни" [7, с. 49-50]. Б.И. Максимов считает, что ухудшение положения (особенно после дефолта 1998 г.) вызвало психологическую подавленность, смирение и терпение [6, с. 114, 116]. Иного взгляда придерживается В.Х. Беленький, который в качестве основной причины низкой способности рабочих к сопротивлению видит не их мелкобуржуазность и патернализм, а нацеленность на труд, коллективистские ориентации [8, с. 36].

Последняя точка зрения представляется более верной, в ее пользу говорят и результаты наших эмпирических исследований - на всем протяжении 90-х годов в структуре мотивации рабочих отмечалось абсолютное преобладание установок на заработок при сохранении для большинства коллективистских ориентаций на труд, использование рабочего времени и взаимоотношения с товарищами по работе [9]. В то же время хотелось бы предложить несколько иное видение проблемы феномена коллективистского сознания, его адаптации к сложившимся условиям труда и занятости рабочих.

Прежде всего, вряд ли можно согласиться с высказываниями о противоестественности состояния низкой протестной активности рабочего класса, с утверждением, что они "вступают в XXI век не слишком радвыми учениками своих учителей, давших им уроки стачечной борьбы" [7, с. 50]. В этой логике будущая активность рабочего класса представляется способом помочь не только самим себе, но и наемным работникам умственного труда и даже быть "надежным инструментом ослабления криминальности того капитализма, который устанавливается сейчас в России" [7, с. 51]. Усиление данной позиции приводит к провозглашению необходимости "совместной согласованной (в масштабах планеты) борьбы угнетенных и эксплуатируемых за свои права и интересы", а не «"партнерствовать" со своими работодателями, не заботясь о братьях по классу, работающих в худших условиях или же навсегда лишившихся работы и перспектив достойного существования» [10, с. 53]. На рабочих, уже в который раз, возлагается высокая историческая миссия. Только вот от ее выполнения рабочие никогда не выигрывали в прошлом и вряд ли когда-либо выиграют в будущем.

Итак, если конфликты и забастовки на российских предприятиях не стали нормой цивилизованного разрешения противоречий в сфере труда и не получили признания как неизбежных, оправданных и целесообразных ни со стороны профсоюзов, ни со стороны самих рабочих, то что тогда отражает современную направленность трудового поведения большинства из них?

Можно утверждать, что более заметной в трудовых взаимоотношениях рабочих и управляющих в 90-е годы стала не линия противостояния, а линия приспособления. Основные проявления приспособительной, или адаптационной линии поведения рабочих - использование новых возможностей для открытия своего дела, самозанятости, дополнительной занятости, что характеризует почти половину занятых, в том числе почти пятую часть рабочих промышленных предприятий [11, с. 34-35]. Такие практики, как показали исследования, способствуют формированию у последних большей уверенности в своих силах, независимости и критичности в оценках элементов производственной ситуации и партнерских отношений с руководством в целом [12, с. 83-85]. Другой, более распространенной среди рабочих составляющей стратегии приспособления остается ориентация на отношения зависимости от руководства, подчинения, послушания и лояльность взамен на попечительство и заботу. Наиболее подходящий термин для обозначения таких отношений - патернализм.

Итак, в рассмотрении современного состояния взаимоотношений руководителей и рабочих наиболее продуктивен, на мой взгляд, выбор в качестве главного методо-

логического ориентира не конфликтологического континуума взаимодействий, а консенсуального, на одном полюсе которого находится патернализм, а на другом - партнерство.

Уточнение понятий

Основными субъектами трудовых взаимоотношений на предприятиях являются реальные собственники (предприниматели-хозяева и директорский корпус), назначаемая ими администрация, наемный менеджмент и рабочие. По отношению к рабочим все они - управляющие, или в просторечье *начальники*.

Патернализм и партнерство как термины будут использоваться для обозначения отношений между начальством и подчиненными (в данном случае рабочими) на предприятии. Отношения *патернализма* характеризуются взаимной выгодностью для обеих сторон замены формальных, основанных на контракте и правовых нормах взаимодействий на неформальные, личные и контактные. Ключевой момент в патерналистских отношениях - зависимость рабочего от руководителя. Эта зависимость желанна для рабочего-"патерналиста", поскольку, делегируя начальству ответственность за определение и реализацию своей жизненной стратегии, он освобождает себя от необходимости принимать самостоятельные решения, сталкиваясь с проблемными ситуациями [13, с. 68]. Вместе с тем, было бы неправомерно отождествлять патернализм с люмпенством. Последнее получило по ряду публикаций расширительную трактовку и, так же как и патернализм, связывается с высокой степенью зависимости от руководителя и признанием таковой как должной, низкой ответственностью, активностью и инициативностью, согласиём на низкий заработок, ориентацией на уравнивательность [14; 15]. Такая подмена понятий вряд ли оправдана, поскольку люмпенизированный тип рабочего традиционно ассоциируется с социальным слоем деклассированных людей без определенного занятия и постоянной работы, находящихся на грани взаимодействия с преступным миром [16, с. 160]. В результате массовых сокращений в ходе приватизации предприятий произошло увольнение так называемых резервных рабочих, пьяниц, нарушителей трудовой дисциплины [17, с. 23]. Предпосылки для сохранения и формирования люмпенского сознания у рабочих резко снизились, а патерналистского - возросли, о чем будет сказано ниже.

Партнерство как тип взаимоотношений между рабочими и управляющими во многом противостоит патернализму, поскольку характеризуется значимостью для обеих сторон отношений в большей степени формальных, чем неформальных, основанных на контракте, чем на контактах. Партнерские отношения предполагают совместную деятельность руководителей и подчиненных, базируются на выполнении заранее оговоренных обязательств, самостоятельности рабочих в их выполнении, конкурентоспособности взаимных предложений, невмешательстве руководства в выполнение профессиональных обязанностей и жизнь работников.

Проще говоря, патерналистские ориентации можно рассматривать как демонстрацию слабости, а партнерские - силы позиций рабочих в отношениях с руководством.

Понятие партнерства как типа трудовых взаимоотношений следует отличать от понятия социального партнерства. Первое раскрывает характер сотрудничества индивидуальных акторов и рассматривается как реальная практика взаимодействий, второе - относится к коллективным акторам (государство, предприниматели, профсоюзы) и всегда представляется как определенная система (например, по урегулированию конфликтов в сфере трудовых отношений [18]).

Предметом анализа в данной статье являются формирующиеся в процессе взаимоотношений с руководством предприятий ориентации рабочих либо на преимущественно патерналистский, либо партнерский тип отношений. Проблема социального партнерства в целом не рассматривается, поскольку на обследованных новых частных предприятиях профсоюзные организации отсутствуют, а на акционерных их роль остается номинальной.

Проблема эволюции патерналистских отношений

В советское время патерналистские отношения на предприятиях являлись лишь дополнением к государственному патернализму. Последний был намного более ощутимым и востребованным, а главное, системно воспроизводимым. Патернализм на уровне государства наиболее сильно проявлялся в социальной сфере (образовании, здравоохранении, обеспечении жильем и коммунальном обслуживании) и в определенной мере способствовал формированию социального иждивенчества населения. Однако для большинства работников такие отношения давали возможность удовлетворять лимитированные потребности жизнеобеспечивающего характера в обмен на определенную трудовую активность.

Патернализм в отношениях между рабочими и начальством на советских предприятиях характеризовался взаимной зависимостью. Руководство примерно в такой же мере зависело от рабочих, как и они от него. Это объяснялось нехваткой рабочей силы, высоким уровнем текучести кадров, "сильными" позициями рабочих во всех общественных организациях и особенно коммунистической партии. В ответ на чрезмерное "давление" и несправедливые, по мнению рабочего, указания со стороны начальства возможно было применение различных тактик: шантажа увольнением (особенно со стороны наиболее квалифицированных и владеющих интерспецифическими навыками работников), обращения в комиссию по трудовым спорам, партком, "здорового" рестрикционизма и др.

Несмотря на то, что большинство исследователей к наиболее очевидным индикаторам патернализма в трудовых отношениях справедливо относят жесткую иерархичность управления и подчеркнутую дистанцию между уровнями иерархии [19, с. 91-92; 20, с. 147; 21, с. 123], предпосылки перехода от патерналистских отношений к партнерским на советских предприятиях все же имелись. К ним, помимо уже указанных тактик демонстрации силы рабочих, можно отнести развитие в 80-х годах бригадных форм организации и оплаты труда, участие в различных органах самоуправления (советах бригад, трудовых коллективов, предприятий), практику выборности руководителей предприятий и структурных подразделений в 1987-1990 годах и др. Другое дело, что развитие партнерских отношений на производстве не отвечало сложившейся системе управления в стране и в еще большей мере - господствующей у большинства социокультурной традиции подчинения и зависимости от начальства. А "если в массе распространен патерналистский менталитет, то хозяин (покровитель) обязательно найдется" [19, с. 93].

Таким образом, советский патернализм был адекватен преобладающим в менталитете установкам на исполнение предписанных трудовых функций, отражал неразвитость самостоятельных начал и в целом представлял собой самодостаточную сущность трудовых отношений, естественно воспринимаемых большинством. С 1992 г. фактически были разрушены все основные формы проявления патернализма в сферах государства, общественных и профсоюзных организаций, трудового коллектива. Работник остался один на один с администрацией, хозяевами предприятий.

Предполагалось, что с переходом к рыночной идеологии хозяйствования, расширением границ свободы труда укрепятся предпосылки для формирования партнерских трудовых отношений. Этому должны были способствовать превращение труда из обязанности в право, легитимация новых форм трудовой активности, значительно большие, чем раньше, возможности выбора мест занятости и др. Однако, как показали многочисленные социологические исследования, к концу 90-х годов не произошло значимого снижения патернализма в трудовых отношениях, а его ожидания у некоторых групп рабочих даже выросли. Отмечается, что патернализм как социальный институт продолжает существовать в организациях не только традиционалистского, но и рыночно-ориентированного типа, а попытки его замены на западные модели трудовых отношений могут привести в тупик [22, с. 15]. Нередки факты использования патернализма как одного из эффективных принципов антикризисной стратегии уп-

равления. Особенно ощутимых успехов с помощью этих принципов добиваются женщины-директора [23, с. 170]. На многих предприятиях с иностранным участием произошло восстановление профсоюзных организаций, некоторое укрепление соцкультбыта [24, 25]. Отечественные исследователи делают особый акцент на то, что ориентации рабочих, основанные на патерналистских ожиданиях, представляют собой устойчивую мотивационную структуру, имеющую социокультурные основания, что требует их активного использования, а не подавления при развитии рыночных отношений [26].

Основное отличие постсоветского патернализма видится в том, что в современных условиях, оставаясь важнейшей ценностью для большей части рабочих, он из реальности, являющейся данностью для всех, стал малодоступным благом. Благоклонность и попечительство руководства приходится заслуживать, поскольку управляющие оказались практически не зависимыми от поведения рабочих. Принцип "не нравится - уходи" стал преобладающим во взаимоотношениях между рабочими и начальством.

Однако в усилившихся в последнее время акцентах исследователей на фактах восстановления и укрепления патерналистских отношений и ценностей стала теряться важность проблемы развития партнерских отношений. Отчетливо понимая, что реальное становление партнерских отношений между рабочими и их руководителями - дело достаточно отдаленного будущего, актуальной задачей полагаем выявление ориентаций на такие отношения, прежде всего, на успешно работающих, состоявшихся в рыночной среде предприятиях. При этом проблемы патернализма-партнерства надо рассматривать в одной связке, поскольку, как отмечалось выше, это полюсные стороны одного континуума трудовых взаимоотношений.

Исходя из этого был сформулирован ряд исследовательских вопросов: какое распространение получили патерналистские и партнерские ориентации рабочих на нормы трудовых взаимоотношений на различного типа предприятиях и как эти ориентации соотносятся друг с другом? Имеются ли сегодня существенные предпосылки для развития партнерства, или в ближайшем будущем будут вытеснены сложившиеся зачатки такого рода взаимоотношений? Какой социокультурный тип работника стоит за данными ориентациями? Каковы институциональные преграды на пути развития партнерских отношений? Эти и другие вопросы легли в основу социологических исследований, проведенных в 1999-2002 гг. на экономически успешных промышленных предприятиях Москвы и Воронежа.

Характеристика объектов исследования

Прежде всего, отметим, что проблему трудовых взаимоотношений и мотивации труда эффективно можно изучать только на успешно работающих предприятиях там, где своевременно выплачивается зарплата, несколько превышающая среднюю по отрасли и региону, работники заняты полную рабочую неделю, а предприятие имеет устойчивый рынок сбыта продукции. В случае, когда объектами становятся предприятия, "лежащие на боку", исследования сводятся, по сути, к изучению экономического положения и характера бедственного состояния работников, а не выявления эффективных стратегий трудовых взаимоотношений и поведения. Рабочих на таких предприятиях приходится рассматривать как пассивный объект воздействия неблагоприятных системных факторов (спада производства, тяжелого положения предприятия, ухода государства от социальной защиты, развала профсоюза, трудовых коллективов и т.п.).

В качестве объектов исследования были выбраны рабочие и менеджеры предприятий промышленности Москвы и Воронежа разных форм собственности. В 1999-2000 гг. исследования проводились на двух московских предприятиях: новом частном (швейная фабрика, $N = 239$, март-июнь 1999 г.); акционерном обществе (кондитер-

ская фабрика, $N = 245$, февраль-март 2000 г.). В 2002 г. было проведено повторное исследование на новом частном предприятии в Москве (апрель-май, $N = 155$) и акционерном обществе - заводе металлоконструкций в Воронеже (декабрь, $N = 115$).

Для выявления динамики изменений в ценностных ориентациях рабочих данные по предприятиям были сгруппированы по годам: 1999-2000 и 2002 гг. Сравнительный анализ проводился только по рабочим основных производственных цехов. Кроме того, в подвыборках были сделаны ограничения по возрасту: включались только рабочие наиболее трудоспособного возраста (не старше 53 лет). В итоге оказались примерно равными доли молодых и старших по возрасту рабочих (до 30 лет включительно и старше 30 лет). Помимо данных по рабочим, использовались результаты социологического исследования менеджеров московских предприятий промышленности и сферы услуг (2000 г., $N = 235$). Все исследования проведены в рамках академической программы Института социологии РАН.

Распространенность патерналистских и партнерских ориентации на нормы взаимоотношений с руководством

При анализе учитывались прежде всего те индикаторы, которые отражают сложившиеся на предприятиях нормы трудовых взаимоотношений с руководством. При построении индикаторов патернализма - партнерства в ориентациях рабочих использовались порядковые шкалы. Из анкеты, предназначенной для опроса рабочих, были отобраны пять вопросов, ответы на которые интерпретировались как отражение преимущественно патерналистских либо партнерских ориентаций (см. приложение).

К *индикаторам патернализма* были отнесены ориентации на нормы дружеских и доверительных отношений с руководством; неоспариваемое выполнение любых заданий непосредственного руководителя; зависимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством (в данном случае речь идет не об ориентации, а о сложившейся, по мнению рабочих, норме); непротивление любому вмешательству руководителя в выполняемые профессиональные обязанности; ориентация на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях. В целом ориентации подобного рода образуют определенную структуру зависимости рабочего от руководства и администрации предприятий (табл. 1).

Заметно, что по сравнению с 1999-2000 гг. произошло снижение патерналистских ориентаций рабочих по тем позициям, которые отражают притязания к социально-психологическим сторонам взаимоотношений с руководством, и рост "материальной основы" патернализма. Было установлено, что дружеские и доверительные отношения с руководством, хотя и способствуют росту зависимости рабочих, однако не являются фактором ухудшения их отношения к труду и могут быть использованы для укрепления корпоративной культуры [27]. Не было замечено также, что неоспариваемое выполнение заданий руководителя негативно сказывалось на показателях отношения к труду. Во многом оно объяснялось уважением рабочих к своему начальству, что подтверждается высоким уровнем удовлетворенности таких респондентов взаимоотношениями с руководством. В наименьшей степени среди рабочих были распространены ориентации на непротивление любому вмешательству руководства в выполнение профессиональных обязанностей. Этот факт можно объяснить высоким уровнем квалификации попавших в выборку рабочих, их относительно молодым возрастом. Можно также предположить, что снижение такого рода ориентаций отражает тенденцию становления наемного рабочего рыночного типа, ориентирующегося на свой профессиональный потенциал и жизненные ресурсы. Однако рост материальных основ патернализма, проявляющийся прежде всего в зависимости размера зарплаты от характера взаимоотношений с руководством, может послужить препятствием таких устремлений. Ранее нами уже подчеркивалось, что наличие подобной

Таблица 1

Распространенность ориентации на патерналистские нормы отношений с руководством у рабочих обследованных предприятий (% от числа ответивших)

Нормы патерналистских отношений	1999-2000	2002
Ориентация на дружеские и доверительные отношения с руководством	48	38
Ориентация на неоспариваемое выполнение любых заданий руководителя	45	39
Зависимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством*	43	50
Непротivление любому вмешательству руководителя в выполнение профессиональных обязанностей	26	16
Ориентация на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях	49	60

* *Примечание:* отмечается не ориентация, а факт наличия зависимости по признанию рабочих.

Таблица 2

Согласие рабочих на временные задержки и сокращение зарплаты в зависимости от получения помощи от предприятия (% от числа ответивших)

Формы помощи со стороны предприятия	Доля согласных с возможными задержками и сокращениями зарплаты	
	1999-2000 N= 152	2002 N= 155
В получении (покупке) жилья:		
- оказало	100	62
- не оказало	51	38
В приобретении земельного участка:		
- оказало	86	67
- не оказало	48	37
В оплате медицинского обслуживания (лечения):		
- оказало	56	56
- не оказало	35	36

зависимости ведет к росту напряженности во взаимоотношениях рабочих с руководством, потенциальной и фактической текучести [28, с. 39]. Увеличение зависимости размера оплаты от взаимоотношений с руководством на успешных предприятиях - одно из свидетельств непреодоленного кризиса в мотивации труда, усиления неформальных отношений.

Наметившееся ослабление патерналистских ориентаций рабочих непрочное. Материальные основания патернализма сильнее духовных. Исследование показало, что при определенных условиях рабочие готовы отказаться от собственного контроля над своими действиями, препоручив эти функции руководству. Существование устойчивых патерналистских отношений в любых, даже элементарных формах усиливает эту готовность. Наиболее отчетливо это проявляется в готовности рабочих согла-

Таблица 3

Распространенность ориентаций на партнерские нормы отношений с руководством у рабочих обследованных предприятий (% от числа ответивших)

Нормы партнерских отношений	1999-2000 N = 298	2002 N=270
Ориентация на чисто деловые отношения с руководством	52	62
Отказ от выполнения несогласованных заданий или их оспаривание до нахождения компромисса	55	61
Независимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством	57	50
Неприятие вмешательства руководителя в выполнение профессиональных обязанностей или его допущение только в необходимых случаях	74	84
Отсутствие расчета на получение помощи от руководства в трудных житейских ситуациях	51	40

ситься с возможными задержками и сокращениями зарплаты, если при этом ощущается весомая помощь со стороны предприятия (табл. 2).

Однако с позиций повышения эффективности в деятельности предприятия повышение готовности рабочих, ощутивших заботу о себе свыше, "затянуть пояса", проявить преданность предприятию может рассматриваться как один из принципов антикризисной стратегии управления. На ряде предприятий Ижевска в ходе экспериментов был даже разработан мотивационный механизм, опирающийся на принцип льгот, привилегий, круговой поруки, введение которого позволило прекратить воровство и повысить трудовую активность. Это дало основание для утверждения о том, что система льгот на российских предприятиях мотивирует работника в большей мере, чем зарплата [29, с. 70-71].

Партнерские нормы взаимоотношений с руководством можно рассматривать как противоположные патерналистским. В исследовании была сделана попытка их выявления с помощью ряда эмпирических показателей, которые отражают степень независимости рабочих от руководства, опору на собственные силы. К индикаторам партнерских взаимоотношений были отнесены ориентации на укрепление чисто деловых отношений, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей; независимость оплаты труда от взаимоотношений с начальством; отсутствие расчета на помощь с его стороны в трудных житейских ситуациях; неприятие вмешательства руководства в выполняемые профессиональные обязанности или его допущение только в необходимых случаях; отказ от выполнения несогласованных заданий или их оспаривание до тех пор, пока не будет найден компромисс (табл. 3).

Поскольку замеры партнерских ориентаций рабочих проводились по тем же порядковым шкалам, что и при измерении патернализма с их последующим сведением до двух позиций, то их представительность обратна патерналистским и в сумме (патернализм + партнерство) составляет 100% (отдельно по соответствующим столбцам и строкам в таблицах 1 и 3).

В идеале основными предпосылками для формирования партнерских норм являются: формализация трудовых отношений (срочные трудовые контракты, жесткие дисциплинарные стандарты), опора на профессиональную компетентность и специализированные знания наемных работников, готовность менеджмента к равноправному сотрудничеству с ними (делегирование полномочий и ответственности, привлече-

Таблица 4

**Соотношение патерналистских и партнерских ориентаций рабочих
обследованных предприятий (%)**

Уровни патернализма-партнерства*	1999-2000 N = 298	2002 N = 270
Высокий уровень патернализма (5-6 баллов)	25	16
Средний уровень патернализма (7 баллов)	28	26
Средний уровень партнерства (8 баллов)	25	33
Высокий уровень партнерства (9-10 баллов)	22	25
Среднее значение по шкале патернализм - партнерство	7,4	7,7

Примечание: * шкала патернализм-партнерство строилась на основании предварительного присвоения балла 1 каждому из 5 указанных показателей патернализма, балла 2 - партнерства. Таким образом, 5 баллов - максимальное выражение патернализма, 10 - партнерства.

ние к участию в принятии решений, невмешательство в выполнение профессиональных обязанностей и жизнь рабочих).

Многие из этих предпосылок на обследованных предприятиях существуют. Абсолютное большинство опрошенных проявляют профессиональную компетентность, достаточную для выполнения порученной им работы, почти половина готовы участвовать в принятии решений, касающихся работы цеха и предприятия в целом. Вместе с тем выяснилось, что рабочим нужны такие нормы взаимоотношений с руководителями, которые позволили бы снизить неопределенность в этих отношениях. Такие нормы могут быть патерналистски ориентированными (опирающимися на готовность со стороны рабочих пожертвовать своими правами в обмен на попечительство со стороны хозяина), либо партнерскими по сути (основанными на поиске приемлемых гарантий в выполнении взаимных обязательств), - главное, чтобы они были "прозрачными".

На основе суммирования значений по указанным выше пяти показателям были выявлены уровни патернализма-партнерства в трудовых ориентациях рабочих (табл. 4). Анализ их соотношения показывает, что в 1999-2000 гг. уровень патерналистских ориентаций рабочих несколько превышал уровень партнерских (53 и 47%), а в 2002 г., напротив, уступал (42 и 58%). В целом ни те, ни другие ориентации не имеют явного перевеса, и можно говорить об их сбалансированности, о том, что сегодняшний рабочий успешного промышленного предприятия в своих взаимоотношениях с руководством не является ни ярко выраженным "патерналистом", ни "партнером". Такое соответствие в середине 90-х годов отмечал Л.А. Гордон: "в трудовых отношениях пассивное, патерналистское сознание определяет поведение (и положение) примерно такой же доли работников, что и два активных типа сознания - профсоюзно-коллективистское и индивидуалистическое [30, с. 42].

Фактором социально-демографического характера, наиболее сильно определяющим степень выраженности патернализма - партнерства рабочих, является возраст: с его повышением растут патерналистские ориентации. В группе рабочих с максимальной выраженностью патернализма доля молодых рабочих (до 30 лет) составила всего $\frac{1}{5}$. Вместе с тем не было обнаружено значимых корреляций с полом и уровнем образования рабочих.

При выявлении характера зависимости между ориентациями рабочих на патернализм - партнерство и показателями отношения к труду были зафиксированы уже отмечавшиеся закономерности. Рабочие-"патерналисты" в большей мере удовлетворе-

ны различными сторонами производственной ситуации (в наибольшей - отношениями с руководством, условиями труда и работой на предприятии в целом), чувствуют себя более ответственными за работу предприятия и не стремятся его покинуть. Рабочие-"партнеры", напротив, более критически оценивают различные аспекты своего труда на предприятии, прежде всего, его организацию и взаимоотношения с руководством, в большей мере ориентируются на поиски вторичной занятости, а два раза чаще демонстрируют готовность уйти с предприятия [12, с. 77-79].

Почему партнерские ориентации рабочих не находят адекватного воплощения в трудовом поведении на предприятии и вынужденно направлены за его пределы? В немалой степени это обусловлено неготовностью самих руководителей к равноправному взаимовыгодному сотрудничеству с рабочими. Несомненно, партнерский стиль руководства - более трудный путь, требующий значительных усилий по сравнению с патерналистским, в основе которого укрепление разного рода зависимостей рабочего от руководителя.

Опрос менеджеров московских предприятий показал, что только четверть из них советуется с подчиненными при принятии решений по производственным вопросам, в основном по текущим делам (распределение заданий и организации труда). Вопросы распределения заработной платы затрагивают с подчиненными только 4% опрошенных руководителей. Большая часть руководителей не считают важным привлекать работников к участию в принятии решений по производственным делам предприятия, хотя и не отказываются при этом от возможной помощи рабочим в решении личных бытовых проблем. Таким образом, большинство современных менеджеров по-прежнему ориентированы на укрепление в отношениях с рабочими патерналистских начал и не стремятся либо не в состоянии налаживать отношения партнерства.

Обобщение итогов

90-е годы стали временем тяжелых испытаний для большинства рабочих промышленных предприятий. Тем не менее, институционализации конфликтных действий как формы разрешения противоречий в трудовых отношениях не произошло. Практика приспособления во взаимоотношениях рабочих и управляющих оказалась намного более распространенной, чем практика противостояния.

Основными противоположными друг другу ориентирами в континууме трудовых взаимоотношений стали патернализм и партнерство. Патернализм имеет глубокие социокультурные корни в истории развития трудовых отношений на российских предприятиях. Нынешний, постсоветский его вариант следует отличать от форм, распространенных в советское время. Советский патернализм был лишь дополнением к государственному и характеризовался взаимной зависимостью рабочих и начальства в трудовых взаимоотношениях примерно в равной мере. Основное отличие постсоветского патернализма - в том, что он стал малодоступным для большинства, а патерналистские нормы трудовых взаимоотношений трансформировались из заданных в ожидаемые. Однако патерналистские нормы в трудовых отношениях по-прежнему привлекательны как для рабочих, так и для менеджеров. Произошла лишь их мимикрия, поверхностное, на вербальном уровне усвоение некоторых принципов рыночных отношений, одновременно еще больше укрепилась власть непосредственного начальника и готовность ей подчиняться.

Несомненно, в стратегическом плане развития рыночного хозяйствования партнерские нормы взаимодействия более эффективны. Однако в настоящее время их усвоение затруднительно как для рабочих, так и для управляющих. Основные препятствия на пути установления партнерства в трудовых взаимоотношениях с руководством у рабочих, ориентированных на такие отношения, - институциональные ограничения, уходящие корнями в советское прошлое и воспроизводимые на новой основе в силу неадекватности рынку институциональной среды предприятия.

**Интерпретация ответов респондентов по позициям патерналистских
и партнерских ориентации**

Формулировки вопроса и варианты ответа	Интерпретация ответов как ориентация
1. <i>Какие нормы отношений с руководством Вам ближе?</i> Чисто деловые, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей Дружеские и доверительные на работе Дружеские, личные отношения и вне предприятия	Партнерство Патернализм Патернализм
2. <i>Как Вы обычно поступаете, если не согласны с порученным Вам заданием?</i> Игнорирую и продолжаю работать строго в рамках своих обязанностей Пробую оспаривать, но затем все же выполняю, если это нужно для коллектива Выполняю любое порученное мне задание	Партнерство Партнерство Патернализм
3. <i>В какой степени размер Вашей зарплаты зависит от взаимоотношений с руководством?</i> Значительно Незначительно Не зависит	Патернализм* Патернализм* Партнерство*
4. <i>Как Вы обычно относитесь к вмешательству руководства в Ваши профессиональные обязанности?</i> Положительно в любом случае Считаю это уместным в необходимых случаях Отрицательно в любом случае	Патернализм Партнерство Партнерство
5. <i>Рассчитываете ли Вы на помощь со стороны руководства по работе в трудных житейских ситуациях?</i> Да, всегда Только в крайнем случае Нет Я в этом не нуждаюсь	Патернализм Патернализм Партнерство Партнерство

* Фиксируется не ориентация, а факт наличия патерналистских или партнерских отношений, если по субъективным оценкам размер зарплаты рабочего зависит или не зависит от взаимоотношений с руководством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Зайцев А.К.* Социально-трудовой конфликт - норма // Социол. исслед. 1993. № 8.
2. *Андреенкова Н.В., Воронченкова Г.А.* Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночным отношениям // Социол. исслед. 1993. № 8.
3. *Хибовская Е.А.* Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 3.
4. *Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период.* М: РОССПЭН, 1997.
5. *Баженов В.П.* Патерналистское сознание и социально-трудовые отношения на промышленном предприятии // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара, 1999.
6. *Максимов Б.И.* Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективистские действия // Мир России. 2002. № 3.
7. *Трушков В.В.* Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социол. исслед. 2002. № 2.

8. *Беленький В.Х.* Рабочий класс как объект социологического анализа // Социол. исслед. 2003. № 1.
9. *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2.
10. *Ракитская Г.* Взаимоотношения работников и работодателей в современной России (1987-2001 гг.) // Вопросы экономики. 2002. № 11.
11. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социол. исслед. 1999. № 5.
12. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Ин-т социологии, 2000.
13. *Мытиль А.В., Дудченко О.Н., Первышева ЕВ.* Рабочий в социальном пространстве ломки "правил" трудовых отношений на предприятии (социально-психологический подход) // Солидаризация в рабочей среде / Отв. ред. В.А. Ядов. М.: Ин-т социологии РАН, 1998.
14. *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. 27-32.
15. *Герчиков В.И.* Люмпенизация работника - тормоз на пути перехода к рынку: постановка проблемы // Социология труда в новых условиях. Межвузовский сборник статей. Самара, 1993. С. 83-85.
16. Социологический энциклопедический словарь / Ред.-коорд. Г.В. Осипов. М: ИНФРА М-НОРМА, 1998.
17. *Борисов В.А., Козина ИМ.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социол. исслед. 1994. № П.
18. *Степанов Е.И.* Социальное партнерство в России: проблемы становления: Материалы научно-практического семинара 20-21 апреля 2000 г. // Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2000. С. 179-185.
19. *Лапыгин Ю.Н., Эйдельман ЯЛ.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.
20. *Радаев В.В.* Экономическая социология. Курс лекций. М.: Аспект Пресс, 1997.
21. *Романов П.В.* Формальные организации и неформальные отношения: Кйс-стади практик управления в современной России. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2000.
22. *Шершинева Е.Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.
23. *Чирикова А.Е.* Женщина во главе фирмы. М.: Ин-т социологии, 1998.
24. *Ильин В.И., Ильина М.А.* Живучесть советской модели: трудовые отношения на крупном предприятии с участием иностранного капитала (на материалах лесопромышленного комплекса) // Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием: Материалы научно-практического семинара 20-21 апреля 2000 г. / Под ред. В.В. Козловского, Е.И. Макарова, В.А. Сафонова. СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2000. С. 98-102.
25. *Максимов Б.И.* Трудовые отношения и положение рабочих на предприятиях ТНК // Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. Материалы научно-практического семинара 20-21 апреля 2000 г. СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2000. С. 154-156.
26. *Чайковская Н., Эйдельман Я.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. 2000. № 11-12. С. 115-117.
27. *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы формализации трудовых взаимоотношений // Куда идет Россия?.. Формальные институты и реальные практики. Международный симпозиум 18-19 января 2002 г. / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСиЭН, Интерцентр, 2002. С. 148-154.
28. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социол. исслед. 1998. № 4.
29. *Захаров Н.Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социол. исслед. 2001. № 6.
30. *Гордон Л.А.* Положение наемных работников в России 90-х годов // Социально-трудовые исследования. Вып. 7. Противоречия условий и оплаты труда как проявление постсоциалистического кризиса условий жизни. М., 1997.