

Социологическое обеспечение экономической реформы

© 1990 г.

В. Д. КОЗЛОВ

ПОЧЕМУ РАБОЧИЕ ОГРАНИЧИВАЮТ ВЫРАБОТКУ!

КОЗЛОВ Василий Дорифеевич — кандидат экономических наук, докторант кафедры управления социально-экономическими процессами Академии общественных наук при ЦК КПСС. Автор книги «Бригадный эффект» (1986). В нашем журнале публикуется впервые.

Сознательное ограничение рабочими своей выработки получило в индустриальной социологии Запада название рестрикционизма (от англ. restriction — ограничение). Возможно, что впервые этот термин ввел в научный оборот Э. Мэйо [1]. Хотя еще в конце XIX в. Ф. Тейлор, говоря о «работе с прохладцей», сетовал: крайне сложно найти рабочего, который не затратил бы значительное время на измышление способов, как замедлить работу и при этом сохранить вид, будто трудишься в полную силу [2]. И уже в наши дни Т. Кэплов, автор известного учебника «Социология труда», совершенно недвусмысленно указал, что обнаружение замедления темпов — одно из главных открытий социологии [3].

Суть данного явления состоит в том, что, вообще говоря, рабочие отвечают на стимулы не во всю полноту своих физических и умственных способностей, кое-что придерживают про запас. Возникает парадоксальная ситуация: менеджеры изыскивают все новые экономические и психологические стимулы труда, расширяют диапазон их воздействия на поведение людей, а рабочие отвечают не менее хитроумными маневрами, преследуя свои собственные интересы. Способы обхода формальных законов организации, т. е. «пути наименьшего сопротивления к получению наибольшего вознаграждения», по своей тонкости и продуманности не уступают самим этим законам, ограничивая или сводя на нет их действие. Причины такого явления социологи видят в отделении процесса управления от процесса исполнения, совершенно справедливо полагая, что в нем кроется немалая - психологическая и моральная - опасность для промышленного труда. В целях преодоления сопротивления рабочих формальным принципам стимулирования, собственно говоря, и создавалась в американском менеджменте теория «гуманизации» и «обогащения труда».

Сознательное ограничение выработки (вместе с отчуждением труда, признаком которого как раз и служит работа вполсилы) долгое время считалось сугубо капиталистическим явлением. В последние, годы, правда, без упоминания самого термина, в печати стали появляться факты, сви-

детельствующие, что рестрикционизм присущ рабочим на социалистических предприятиях. В частности, Т. И. Заславская отмечает: «Социологические исследования, проводимые в промышленности и сельском хозяйстве разных районов страны, показывают, что в полную силу трудится едва ли третья часть всех работников. Остальные, по собственному признанию, работают с неполной нагрузкой и при другой организации производства могли бы делать больше и лучше. В экономически сильных хозяйствах доля тех, кто трудится в полную силу больше, в экономически слабых меньше» [4]. Но разница далеко не так велика, как можно было бы ожидать: соответственно 32 и 17%. В качестве причин называют плохую организацию труда, слабую систему стимулирования, неэффективность командно-административного управления. Согласно данным Т. И. Заславской, лучше чем сейчас 16% рабочих трудиться уже не смогли бы; для 68% опрошенных условиями более эффективного труда выступают улучшение организации производства, качество руководства и совершенствование оплаты.

Было бы неточным считать, что раньше советская социология «не замечала» факты сознательного ограничения выработки. На поведенческом уровне его симптомы выявлены в ряде исследований по таким темам, как трудовая активность и мотивация, текучесть кадров, потери рабочего времени, резервы роста производительности труда [5—8]. Однако рестрикционизм здесь скорее нащупывался, и то по каким-то косвенным, непрямым признакам.

Но что означает сознательное ограничение выработки? Чаще всего это осмысленная реакция на неблагоприятные условия труда: произвольное изменение администрацией норм и нормативов, производственную аритмию, хронические сбои в снабжении и обслуживании рабочих мест, несправедливую оплату труда. Попробуем построить концептуальную модель явления. Для этого изобразим условную «шкалу трудового поведения работника (коллектива)». На ней крайняя точка (условный ноль) будет обозначать фактор «отсутствие работы, не-работа», что на практике проявляется в сознательном отказе от общественно полезного труда на различные по продолжительности сроки, в том числе во временном прекращении работы, которое не связано с болезнью, отпуском или учебой. Крайней формой такого прекращения выступает забастовка. Все эти формы составляют некоторый отрезок прямой в начале системы координат. За ней расположена «зона рестрикционизма» — сознательного ограничения производительности. Разумеется, и она представляет некоторое множество точек на прямой, соответствующее разной степени проявления «работы с прохладцей», разным условиям производства.

Если мысленно продолжить нашу шкалу, то в той ее точке, где прекращается сознательное ограничение выработки, начинается «зона трудовой активности». В литературе бытует выражение «низкая трудовая активность»; оно включает также сознательное сдерживание работы. Но в принципе трудовая активность противоположна рестрикционизму и как таковая представляет сознательное повышение производительности труда. Стало быть, речь идет о максимально полной реализации физического и интеллектуального потенциала людей. Подобная модель, конечно же, не исчерпывает всего многообразия реальных ситуаций на производстве. Скорее она служит первым приближением к теоретическому анализу проблемы, которая не нашла достойного освещения в литературе.

Рестрикционизм как форма проявления социальных отношений выражает меру равновесия интересов как минимум трех субъектов — инди-

вида, трудового коллектива (малой группы) и общества. В соответствии с этим мы строим типологизацию причин рестрикционизма.

Первая группа причин выводит нас на макросоциологический анализ общества. Среди них назовем такие, как рецидивы уравнилельной психологии и примитивно понятой социальной справедливости, своеобразная гегемония ручного труда при общем падении престижа творческого начала в работе, преобладание принципов единообразия в общественной жизни и одновременно недооценка экономических законов в финансово-кредитной сфере и в налоговой политике. Можно было бы назвать и другие «мета»-причины рестрикционизма. Но не в количественной стороне дела его суть, а в том качественном содержании, которое выражается рестрикционизмом. В общесоциологическом плане он влияет на отношение к труду, различные формы отчуждения индивида от общества и личности от труда.

Тесная связь между рестрикционизмом и социально-политической ситуацией в стране, которая раньше, может быть, прослеживалась не очень явно, сейчас стала более очевидной. Экстремальной формой рестрикционизма являются забастовки — коллективный отказ от работы. Как показывает анализ, в течение 1988—1989 г. забастовки прошли в 40 областях, краях, автономных и союзных республиках на предприятиях различных отраслей [9]. Причем, требования рабочих нередко выходят за рамки производственных условий, приобретая политическую окраску.

На уровне народного хозяйства к анализу негативных явлений можно применить понятие «рестриктивная организация труда», введенное в научный оборот Х. Керном и М. Шуманом [10], или «рестрикционизм сверху». Он проявляется, прежде всего, в сознательном превышении численности рабочих и специалистов. По некоторым оценкам, в СССР примерно 16 млн. занятого населения являются «лишними» [11].

Из-за нестабильности внешних условий (издержки планирования, ненадежность производственной кооперации, отвлечение рабочей силы) администрация предприятий пытается манипулировать кадровым «резервом», снимая с его помощью социальное напряжение в коллективе, компенсируя негативное влияние организации производства, неритмичности, условий труда. К тому же результату ведет выплата незаработанных денег («выводилка»). Она опирается на санкционированно низкие, «опытно-статистические» нормы труда. Ф. Тейлор считал, что администрация не имеет права требовать от рабочих особой привязанности к труду до тех пор, пока сама не научилась добросовестно справляться со своими обязанностями. Несовершенство хозяйственного механизма, помноженное на некомпетентность руководителей, в такой степени дезорганизует трудовой процесс, что неизбежно возникает основа для негласного сговора и рестрикционизма.

Низкий удельный вес заработной платы во вновь созданном (чистом) продукте, не обеспечивая приемлемого уровня жизни людей [12], одновременно создает у них стереотип «недоплаты». Он настолько устойчив, что последующий и весьма заметный рост зарплаты не побуждает человека к увеличению производительности труда. Люди не хотят лучше трудиться, считая, что их всегда обманывают. Таким образом, устойчивой детерминантой «рестрикционизма сверху» выступает отчуждение труда - обособление работника от условий, процесса и результатов его собственной трудовой деятельности. Степень отчуждения конституируется формой собственности, но зависит от конкретных - организационно-экономических, технико-технологических и социокультурных условий.

Социальное поведение людей чаще всего является функцией групповых норм. Если организация существует достаточно долго, то рано или поздно в ней образуются группы с собственными обычаями, нормами поведения и распределением обязанностей. Одна из таких обязанностей — оберегать статус-кво группы, не допускать его нарушения. Например, если в группе считается нормой средняя выработка, то всякий, кто ее перевыполняет, будет подвергнут коллективному ostracismу.

В отличие от нас зарубежные специалисты давно и настойчиво изучают проблему, которая считается одной из фундаментальных в сфере трудовой деятельности. Один из американских социологов писал: «Возможно, что расщепление атома — детская игра в сравнении с проблемой раскола и манипулирования крепко спаянной рабочей группой» [13]. Знаменитые Хоторнские эксперименты Э. Мэйо показали, что можно изменить отношение к труду прежде всего через малую группу и неформальные нормы. Анализ внутренних механизмов рестрикционизма позволяет раскрыть причины ложной мотивации и стимулирования труда.

Сами рабочие откровенно высказываются о причинах рестрикционизма. Регулировщик радиоаппаратуры М. Плесков рассказывал, что в его бригаде перевыполнить план в полтора, а то и в два раза могут многие. «Но жизнь учит примерять свою выработку к норме, зарплату — к тарифной ставке, а значит, заставляет притормаживать. Принято считать: если работать в полную силу, можно навредить самому себе, да и товарищи обидятся. К чему делать больше, если все равно срежут оплату? Такое бывало уже не раз» [14]. Даже в хорошей бригаде, оказывается, очень выгодно иметь пару лодырей, которые еле-еле вытягивают норму. При очередной кампании повышения расценок они выполняют функцию «балансира»: «зачем нужны новые нормы, если с прежними не справляемся?» Конечно, если бы бригада трудилась в полную силу, то без этого балласта можно обойтись. Но процент переработки стал бы слишком высоким, а заводские нормировщики задумались: не срезать ли им расценки? В результате часть бригады выполняет норму, скажем, на 105%, а другая — на 170%. В среднем-то переработка небольшая, а стало быть, изменения расценок, которые все равно происходят, все же терпимые [14].

Подобные факты служат поводом для серьезного социологического анализа. Но в стране отсутствует исследовательская традиция, эмпирические данные фрагментарны, а теоретическая проработка данного вопроса не выходит за рамки общефилософских рассуждений. Приходится вести поэтапное изучение с постепенным углублением в существо проблемы. Так поступили и мы. На первом этапе был проведен опрос 180 станочников шести цехов одного из крупных предприятий г. Горького.¹ Как оказалось, две трети опрошенных считают, что их бригада могла бы выполнить гораздо большую работу, но по той или иной причине не делает этого. Согласно мнению 73% респондентов, их бригада в состоянии выполнить тот же объем работы, но с меньшей численностью. Кроме того, более половины опрошенных намеренно снижают выработку, а 50% ограничивают не только индивидуальную, но и коллективную производительность труда.

Как правило, рестрикционизм зарождается именно при бригадной работе. Совместный труд, если он неправильно организован, служит пита-

¹ В проведении исследования и обработке результатов принимали участие О. М. Евдокимов и В. А. Лисицын. Выборка — механическая, бесповторная. Опрос проводился в 1986-1987 гг.

тельной средой, способствующей быстрому прогрессию злокачественных явлений. Несвоевременное обеспечение сырьем и инструментами, отсутствие техдокументации и спецодежды, устаревшее оборудование и неравномерная загрузка — все это ограничивает личную и коллективную выработку. Однако не только сбой в организации труда, но и размер заработной платы нередко выступает фактором, тормозящим рост производительности. В частности, 19% респондентов отметили, что их заработок достаточно высок, поэтому они не считают нужным увеличивать его за счет повышения интенсивности труда. Характерна такая деталь: 16% станочников указали, что бригада перестает работать напряженно, как только достигает определенного, на ее взгляд, достаточного уровня оплаты; 17% опрошенных отметили, что выполнили бы тот же объем работы с меньшей численностью, но при сохранении прежнего фонда зарплаты. Наконец, каждый пятый (а в ряде цехов каждый третий) отметил, что в их бригаде сформировалось прочное мнение, направленное против повышения интенсивности труда.

Задумавшись, о чем говорят эти цифры. Прежде всего бросается в глаза устойчивость мотивации, противодействующей повышению выработки. Длительные беспорядки в организации труда сформировали стойкий стереотип, который, закрепившись в коллективной психологии, в дальнейшем уже препятствует мобилизации людей на повышение производительности. Психологическая инертность — явление глубоко социальное, коренящееся в порочной практике организации совместного труда. Проникая в глубинные слои личностной структуры, установка на ограничение становится не только сознательным мотивом, но и нравственной нормой поведения. Иными словами, рестрикционизм, зародившись в условиях коллективного труда, превращается сначала в личностный мотив поведения, а затем, став элементом общественного мнения, формируется в устойчивую компоненту социально-психологического климата.

Рестрикционизм можно рассматривать как способ защиты рабочими своих интересов. Так полагал Ф. Тейлор. Можно также считать его фактором давления на политику администрации, т. е. негативной, иррациональной формой участия в управлении. Подобных взглядов придерживался М. Вебер. Рестрикционизм можно интерпретировать более широко как присущий всякой организации, особенно бюрократической, способ «среднего исполнителя» уклоняться от выполнения своих обязанностей, фактически перекладывая их на других. Если у Тейлора и Вебера речь идет о сознательной установке, подразумевающей своего рода коллективный сговор, то в последнем случае надо говорить о недостатках системы. В нашем исследовании обнаружена скорее форма сознательного поведения: бригада намеренно ограничивает производительность, как только достигнут приемлемый, с ее точки зрения, уровень заработной платы.

Такое поведение можно истолковать еще и как скрытую форму протеста против дезорганизации производства. Когда беспорядки происходят по вине администрации, а последняя ничего не делает для их устранения, рабочие выражают свой протест через отношение к труду. Другого способа у них может и не быть, кроме, пожалуй, забастовки. В самом деле, каждый третий из опрошенных станочников согласен значительно повысить выработку, если при этом будет: а) увеличена зарплата, б) улучшена ритмичность работы; в) усовершенствована организация труда.

Выборочные исследования на предприятиях Костромы показали, что 60% рабочих могли бы работать лучше при условии справедливой опла-

ты и лучшей организации труда. Только 19,1% опрошенных подтвердили, что работают с полной нагрузкой и выполняют ее с большим напряжением [15].

Рестрикционизм, как и трудовая активность, выражает противоположные полюсы мотивации, определенный тип поведенческой реакции. Основными причинами сознательного ограничения выработки остаются ухудшение условий труда, неэффективность системы стимулирования, авторитарный стиль руководства, низкая компетентность руководителей, злоупотребления служебным¹ положением, хроническое игнорирование элементарных потребностей работников, наконец, разочарование в надеждах на позитивные перемены. Подавляющее число опрошенных во всесоюзном исследовании не скрывали, что работают не в полную силу. В 1986 г. таких было 88%, а 1988 г.—81%. Из них не удовлетворены условиями труда 54%, материально-техническим снабжением 62%, социально-психологическим климатом 23%. Факты бесхозяйственности отмечали 92% опрошенных руководителей и специалистов [8].

Согласно нормативам, затраты на обеспечение благоприятных условий труда, отвечающих современным требованиям, в расчете на одно рабочее место должны составлять четвертую часть его стоимости и равняться 8—10 тыс. р. Фактически же предприятия выделяют в среднем не более 300 р., а это лишь немного ослабляет общую напряженность. Для выхода из ситуации потребуется 140 млрд. р. Но и эти огромные суммы не спасают: при современных темпах на решение вопроса понадобится 60 лет [11].

Видимо, прав Ф. Херцберг, утверждающий, что, согласно его двухфакторной модели, условия труда не являются мотиваторами. Удовлетворенность есть функция содержания работы, а неудовлетворенность — условия труда. Улучшение условий труда способствует закреплению кадров и стабилизации персонала, повышает социальную привлекательность работы на данном предприятии, но не обязательно побуждает людей повышать производительность. Не стимулируя увеличение выработки, гигиенические факторы тем не менее предупреждают или снижают рестрикционизм. Доказательство — недавние забастовки донецких шахтеров. Их главное требование — улучшить условия труда и быта. Ни о каком обогащении содержания труда, самореализации и других традиционных «мотиваторах» в смысле Херцберга речи не было.

Данные нашего исследования позволяют составить типологию отношения к труду, которая в приближенном варианте подразделяет работников на четыре основные группы: 1. «Супернормативный» тип — инициативные работники с ярко выраженной потребностью в творческом труде. Они составляют 5—10% от всей совокупности. Это производственные лидеры, способные взять на себя высокую ответственность (в менеджменте их называют интрапренерами). 2. «Нормативный» тип включает тех, кто укладывается в нормы, откликается на внешнее, но положительное стимулирование по формуле: чем сильнее стимулы, тем больше вероятность повышения трудовой активности. Это самый благоприятный полигон для поиска более эффективных систем мотивации. В составе этой группы 40—45% работников. 3. «Субнормативный» тип по своей численности равен предыдущей группе (40—45%). Сюда входят работники, слабо или неадекватно откликающиеся на стимулы. Они отдают предпочтение спокойной, выполняемой без напряжения работе. Когда вознаграждение невысокое, они начинают экономить силы для внепроизводственной деятельности. Для любителей «трудового комфорта» более действенными

могут оказаться негативные стимулы или контроль при помощи норм в сочетании с сильнодействующими положительными стимулами. 4. «Отключающийся» тип включает работников с очень слабой мотивацией, зачастую деформированной трудовой моралью. Они требуют административно-правового вмешательства или даже принуждения (5—10%).

Разумеется, реальное предприятие не в силах отбирать только понравившихся работников, здесь представлен весь спектр отношения к труду. Изменить ситуацию сразу невозможно. Правильнее применять систему дифференцированного избирательного стимулирования. И в этом может оказаться полезной предложенная типология.

ЛИТЕРАТУРА

1. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. London, 1949.
2. Тейлор, Ф. У. Тейлор о тейлоризме. М. — Л., 1931.
3. Эпштейн С. И. Индустриальная социология в США. М.: Политиздат, 1972. С. 17.
4. Заславская Т. И. Человеческий фактор развития экономики и социальная справедливость // Коммунист. 1986. № 13. С. 63-64; Ее же. Социальный механизм экономики // Знание — сила. 1985. № 10. С. 5.
5. Гастев А. К. Как надо работать. М., 1972.
6. Человек и его работа. М., 1967..
7. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М.: Наука, 1987.
8. Тощенко Ж. Т. Социальные резервы труда. М.: Политиздат, 1989; Тощенко Ж. Т., Бойков В. Экономическое сознание и отчуждение труда//Обществ, науки 1989 № 2.
9. Труд. 1989. 6 сент.
10. Kern H., Schumann M. Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der Industriellen Production: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. Munchen, 1984.
11. Роик В. Д. Условия труда и активизация человеческого фактора//Рабочий класс и соврем, мир. 1989. № 3.
12. Зайченко А. С. США - СССР: личное потребление//США - экономика политика, идеология. 1988. № 12.
13. The Advancement of Science. 1981. May. P. 101.
14. Плесков М. Зачем бригаде «тормоза»//Коме, правда., М., 1986.11 февр.
15. Захаров Н. И. Отношение к труду и новые условия хозяйствования. М., 1989.