

© 1990 г.

С. Н. БЫКОВА

СПЕЦИАЛИСТ В КООПЕРАТИВЕ СФЕРЫ НАУКИ

БЫКОВА Светлана Николаевна — кандидат философских наук, старший научный сотрудник Института социологии АН СССР. В нашем журнале опубликован ряд статей.

При анализе любого социального объекта или процесса необходимо отделять идею от ее воплощения. Сама идея создания в экономике кооперативного сектора, в котором резко повышается значение личной заинтересованности в результатах труда, правомерна.

Но воплощение этой идеи в жизнь породило проблемы, связанные с отсутствием государственного регулирования их деятельности в интересах общества, и отсутствием анализа социальных последствий в данное время и в данных обстоятельствах, за исключением общего тезиса, звучащего в устах защитников так: «Да, кооперативы приведут к увеличению имущественного и социального расслоения в обществе, но: во-первых, надо же что-то делать, чтобы выйти из кризиса; во-вторых, в кооперативы приходят активные, трудолюбивые, предприимчивые люди; в-третьих, альтернатива кооперативам - всеобщее равенство в бедности, а кто же этого хочет?»

Попытка разобраться в социальных последствиях деятельности кооперативов встречает ожесточенное сопротивление их сторонников, не терпящих никакой критики и даже не пытающихся проанализировать негативные стороны этого движения, что наносит вред кооперации, поскольку отменяет с порога объективную и всестороннюю оценку ее деятельности.

В данной статье предпринимается попытка проанализировать один из видов кооперативов - в сфере науки, где они получили значительное распространение. Необходимость их создания при институтах диктовалась, во-первых, невозможностью в рамках госсектора решать многие хозяйственные, научно-производственные и сервисные задачи, и во-вторых, необходимостью удержать хлынувший в кооперативы поток способных, готовых к самостоятельной инициативной деятельности инженеров, конструкторов, ученых, рабочих с крупных предприятий и из институтов.

Поскольку кооперативы в сфере науки представляют альтернативную государственной форму организации труда, важно проанализировать социальные проблемы, связанные с использованием в них специалистов.

Методика исследования

Проведенное в одном из районов Москвы в 1989 г. социологическое исследование являлось поисковым, направленным как на изучение социальных аспектов трудовой деятельности специалистов в кооперативах сферы науки, так и на отработку методики их изучения.

В исследовании были применены основные методы сбора социальной информации:

- а) анализ документов, включая изучение постановлении Совета Министров СССР, инструктивных документов (формы уставов, заявок, отчетности и т. д.), статистических данных, касающихся деятельности кооперативов, анализа документов райкома и райисполкома по кооперативам;
- б) включенное наблюдение — присутствие при работе комиссии райисполкома по регистрации кооперативов, присутствие в райкоме партии на совещаниях работников кооперативов сферы науки, участие в деятельности рабочей группы райкома по проблемам развития кооперативов этого вида;
- в) неформализованное интервью с председателем кооперативов сферы науки (5 человек);
- г) анкетный опрос работников кооперативов — 50 человек (случайная выборка), сотрудников научно-исследовательских институтов — предприятий-гарантов — 154 человека (пропорциональная выборка), членов парткомов и партбюро тех же институтов (53 человека - сплошной опрос).

Кадры кооперативов сферы науки

Исследование показало, что работать в кооперативы пришли весьма квалифицированные специалисты. Подавляющее большинство из них имеют высшее образование, а четверть — доктора и кандидаты наук. Практически все они работают в кооперативах по той же специальности, что и в институте. Демографический портрет кооператора характеризуется следующими данными: возраст (42,7 года) чуть выше, чем по науке в целом, значительна доля пенсионеров, но в возрасте, близком к пограничному, т. е. к 60 годам; среди кооператоров, в отличие от научных работников, практически нет одиноких, средний размер семьи — 3,7 человек; очень мало женщин.

Результативность работы любой организации зависит от ее кадрового состава. Сейчас недостатка в желающих работать кооперативы не испытывают. И дело не только в высоких зарплатах, но и в возможностях для специалистов легально заработать столько, чтобы обеспечить себе и своей семье достойный уровень жизни, используя при этом свои знания, способности, умения. Люди просят на работу в кооператив, причем на любые должности. Но практически всюду - на временную работу (по трудовым соглашениям), на постоянную идут менее охотно: боятся, что кооперативы закроют. Резерв кадров формируют и сами руководители кооперативов, давая одно и то же задание двум—трем работникам сразу, считая это экономически выгодным, поскольку создается конкуренция, что с одной стороны, способствует более эффективному и качественному выполнению задания, а с другой, позволяет проверить в деле резерв кадров.

При отборе работников главное, чему придается значение, — профессионализм. Очень важны и высокие моральные качества, такие, как честность. По мнению одного из руководителей кооператива, нечестных людей и близко нельзя подпускать к кооперативам. Это мнение понятно, поскольку сейчас для кооператоров важно, чтобы их образ (имидж) в общественном мнении был незапятнанным. И кроме того, общее дело, связанное с личным материальным интересом, наиболее результативно только в атмосфере доверия. Руководители кооперативов отмечали и такие важные для приема в кооператив качества, как инициативность, исполнительность, коллективизм, опыт работы. Других качеств в беседах никто из них не назвал, видимо, они имеют пока слишком малое значение для кооперативной деятельности.

Рядовые члены кооперативов также считают, что критерием отбора при приеме в кооператив является профессионализм («опыт работы в данной области» отметили 62% опрошенных, «квалификация» — 52%). Большое значение придается деловым качествам, таланту. Меньшее значение при отборе имеют трудолюбие и исполнительность (предполагается, видимо, что они сами проявятся в процессе работы).

Малое значение придается и таким социально-психологическим свойствам личности, как контактность, общительность. И практически не имеет значения принадлежность к «своим». По оценке же сотрудников институтов — не членов кооперативов, главное — при отборе — активность, инициативность, а затем — принадлежность к «своим», т. е. иерархия требуемых качеств несколько отличается.

Оценки качеств кооператора как работника, сделанные и сотрудниками институтов, и самими кооператорами, достаточно близки. Отличительной чертой они считают более высокий уровень инициативности, активности, трудолюбия, в то время как знания, квалификация, способности в основном такие же. Это говорит о том, что в кооперативе ярче проявляются деятельностные свойства личности, которым кооперативная форма организации труда дает возможность раскрыться. И в то же время по своему интеллектуальному потенциалу кадры кооператива и института практически одинаковы, но разные формы организации труда в первом случае дают ему возможность раскрыться, а во втором сдерживают.

У большей части опрошенных кооператоров уровень квалификации соответствует требованиям работы, которую они выполняют. Требования к уровню квалификации работника, по мнению половины опрошенных, одинаковы и в кооперативе, и в институте; треть считает, что выше в кооперативе, и только 6% — что выше в институте.

В кооперативы, по данным опросов, как кооператоров, так и сотрудников институтов, приходят в основном для того, чтобы заработать. В то же время кооперативы дают возможность человеку проявить себя, самореализоваться. Здесь должны сочетаться (и, видимо, сочетаются) личные, коллективные и общественные интересы. Кооперативная форма организации научного труда имеет потенциал для того, чтобы помочь человеку реализовать себя и удовлетворить материальные потребности, т. е. сделать именно то, чего не в состоянии дать ему институциональная наука. Но другое дело, как этот потенциал реализуется.

Сейчас нельзя сказать, что лучшие умы науки работают в кооперативах. Во-первых, эта работа, если она дополнительная, а не основная, требует здоровья. Во-вторых, в общественном мнении, в том числе и в научной среде, достаточно распространено предубеждение против кооперативной деятельности (нередко имеющее реальное основание). В-третьих, кооперативы в основном нацелены на решение узко прикладных задач, и далеко не все ученые могут найти себе применение. Кроме того, работа в кооперативе нередко связана с изменением характера или содержания труда, на что пойдет не каждый.

Работа в кооперативе почти для всех опрошенных не является единственным местом, поскольку они заняты также и в институте. Практически все они имеют продолжительность рабочего дня, включая и занятость в кооперативе, более 8 ч (средняя продолжительность — 11,2 ч). Треть из них считает свою работу в кооперативе очень напряженной, столько же — достаточно напряженной. Однако исследование выявило, что практически никто не собирается уходить из кооператива. Интересно, что никто не выбрал предложенного варианта ответа: «Буду работать, пока не накоплю денег на то, что хочу приобрести». Это означает, что работа в кооперативе предполагается как способ удовлетворения долгосрочных потребностей, а не сиюминутных.

Выходы из кооператива редки, причем причиной их были в основном переходы в другие кооперативы. Разочарований в кооперативной деятельности не отметил никто. Трудности с заменой ушедших, если они возникают, связаны с тем, что не всегда легко подобрать хорошего специалиста. Препятствий к переходу он по основному месту работы обычно не встречает.

Среди сотрудников институтов 40% опрошенных хотели бы работать в кооперативах сферы науки, столько же пока не определились, а 20% работать в них не хотели бы. Именно они и дают крайне отрицательную оценку всему, что связано с кооперативами.

Сейчас члены кооперативов работают в основном по своей специальности и на том же или более высоком уровне квалификации, что и сотрудники институтов

В связи с квалификацией встает вопрос об определении ее соответствия выполняемой работе. Социологические исследования, проводимые в течение ряда лет в различных регионах страны, показывают, что аттестация в науке, проводимая формально, не имеющая объективных критериев, вызывает негативную оценку большинства ученых, независимо от того, насколько обеспечены гласность и учет мнения коллектива. Практически все опрошенные и в этом исследовании высказались за отказ от аттестации как в институтах, так и в кооперативах.

Ненужность аттестации в кооперативах вытекает из самого характера их деятельности, поскольку неугодного работника держать просто невыгодно, да и трудовой коллектив не позволит.

Время — деньги! (режим труда)

Условия труда в кооперативах, по мнению их членов, в основном или лучше, или такие же, как в институте. Организация труда, включая дисциплину, использование рабочего времени, уровень руководства, в кооперативах значительно лучше. В то же время беда нашей науки — слабость материально-технической базы — сказывается и здесь. Обеспеченность кооперативов современной техникой, оборудованием, доступ к информации на том же уровне или хуже, чем в институтах, и значительно хуже обеспеченность техническим, вспомогательным персоналом. Можно сделать вывод, что большей эффективности работы кооператоры добиваются за счет лучшей организации труда и привлечения активных сотрудников, т. е. активизируя и стимулируя человеческий фактор, поскольку материально-техническая база слаба и в институтах, и в кооперативах.

Ряд социологических исследований показал, что у работников сферы наук преобладает ориентация на творчество, которая в условиях господства командно административной системы в науке приобрела искаженную форму. Постоянные отвлечения на внепроизводственную деятельность (базы, стройки), выполнение работы, не соответствующей квалификации, нередко не относящейся к исследовательской, создает острый психологический дискомфорт, приводит к тому, что свой творческий потенциал, свои устремления работник реализует во вне рабочее время. Субъективизм руководителей, давление коллектива, бесцельность работы вызывают неудовлетворенность трудом. И поскольку работники науки — в основном люди творческие, с достаточно развитой индивидуальностью, они реагируют очень резко.

Кооперативы на сегодняшний день работают в более благоприятных условиях в плане использования рабочего времени. Членов кооперативов не отвлекают на другие мероприятия. Нет и бесконечных проверок. Со стороны предприятий-гарантов их не было ни в одном изученном кооперативе, были со стороны финансовых органов, но по инициативе самого кооператива.

Нет бессодержательных заседаний, совещаний. Раз в неделю, а в некоторых кооперативах и реже, проводятся заседания правления, по 3-4 ч. Правда, активность не слишком велика, поскольку вопросы решаются в рамках подразделений кооперативов.

Никто из председателей не смог ответить на вопрос, сколько дней в месяц люди отсутствуют по уважительной причине на работе, поскольку такой учет не ведется. Если сотрудник болеет, он выполняет свою работу, когда выздоравливает, или она передается другому (соответственно с выплатой за труд). В сфере науки такой принцип организации труда, когда перед работником ставится задача и определяется срок ее выполнения, наиболее разумный.

Поддержание трудовой, производственной дисциплины основывается на естественном механизме личной заинтересованности и ответственности.

Рабочий день членов кооперативов увеличивается в среднем на 2—3 ч дополнительно к 8- часовому рабочему дню в институте, а рабочей недели — дополнительно на 1-2 дня (суббота и воскресенье). Можно сказать, что понятий «рабочий день» и «рабочая неделя» в кооперативе не существует: сколько надо, столько и работают. Такое положение, на первый взгляд, позволяет достаточно эффективно использовать трудовые ресурсы, быстрее решать производственные задачи.

Оплата труда

Сейчас пресса много пишет о возрастании имущественной дифференциации в обществе, резком расширении круга людей, имеющих значительные доходы.

Опрос показал, что принцип «от каждого по способности, каждому по труду» глубоко укоренился в сознании людей. И среди кооператоров, и среди сотрудников институтов подавляющее большинство считает справедливым, если оплата труда будет соответствовать его результативности, сколько бы человек ни заработал. Но результативность должна быть реальной, а не основанной на бедности общества, на дефиците.

Одной из причин, вызывающих напряжение в коллективе, является оплата труда кооператоров. Информированность по этому поводу отсутствует. Но вот как раз меры оплаты труда кооператоров сферы науки оценивают сотрудники институтов. Суммы они называют самые разные — от 100 до 10 тыс. руб. в месяц. Только 22% из них считают, что они отвечают принципам социальной справедливости, 24% - вложенному кооператорами труду, и 31% - потребностям нашего общества. В основном же они считают размеры оплаты труда кооператоров завышенными.

Сложной проблемой, влияющей как на эффективность труда, так и на морально-психологический климат в коллективе, является справедливое определение трудового вклада работника, особенно в условиях хозрасчета. В науке возможность сравнения результатов труда отдельных людей или подразделений крайне незначительна, что и является почвой для субъективизма, произвола со стороны одних и недовольства со стороны других. Кооперативы тоже сталкиваются с этой проблемой и пока решают ее стандартно: оклады плюс премии по итогам работы.

Эта сторона жизнедеятельности кооперативов имеет и свои недостатки. Одни из них носят временный характер, другие — являются ее неотъемлемой чертой. И первым относится несоответствие трудового вклада и оплаты труда. Кооперативам сферы науки это пока свойственно в меньшей степени, чем кооперативам других сфер народного хозяйства. Но такое явление есть. Связано оно, во-первых, с отсутствием критериев оценки творческого труда, во-вторых, с незнанием и непониманием (во всех сферах как государственной, так и кооперативной) того, сколько стоит труд специалиста (если это действительно труд, а не пребывание на рабочем месте «от сих и до сих»). Поэтому и просили руководители кооперативов при интервьюировании объяснить, что такое «нетрудовые доходы». Раз заказчик платит, значит, его устраивает результат труда за такую цену.

Сейчас оценивается рублем не столько труд специалистов-кооператоров, сколько его дефицитность, и вознаграждение кооператора — это потребительская стоимость его труда в условиях отсутствия конкуренции и на данном этапе существования нашего общества. Изменение какого-либо из этих моментов, безусловно, скажется и на оплате труда кооператоров. Сейчас диапазон ее очень велик, даже в рамках одного кооператива: по данным исследования, соотношение минимальной и максимальной платы может составлять 1:25.

Неожиданно и стихийно сложившиеся высокие доходы кооператоров имеют ряд следствий негативного характера.

Первое - нахлебничество, когда кооператоры вынуждены держать (или добровольно держат) в своих рядах людей, не трудящихся в кооперативе, но имеющих потенциальную возможность оказывать влияние на условия его существования, делая их более или менее благоприятными. Это легальное прикрытие взяточничества. К ним могут относиться работники материально-технического снабжения, курирующих министерств, милиции, финансовых органов, своих же предприятий-гарантов.

Второе следствие - появление балласта, «позвоночников», т. е. людей, не умеющих или не желающих трудиться, но являющихся родственниками или близкими знакомыми «влиятельных» людей, которые будут существовать на ренту (и немалую) от прибыли кооперативов.

Говорить о том, что и с первым, и со вторым явлением необходимо бороться, правильно, но бесполезно. Таковы сейчас условия существования кооперативов,

и они определяют их образ действия. Когда кооперативы станут полностью независимыми, обретут собственную материально-техническую базу — только тогда можно будет ликвидировать негативные явления.

Как правило, постоянные члены кооперативов занимают управленческие должности. Непосредственно в процессе производства участвуют люди, заключившие с кооперативом трудовой договор. Это говорит о наметившейся тенденции к использованию наемной рабочей силы, т. е. к эксплуатации. О возможности ее возникновения и существования свидетельствует соотношение членов кооператива и лиц, работавших по трудовым соглашениям, которое составляет 1 : 10, а нередко и значительно больше. Все руководители кооперативов отмечали это явление. Но вместе с тем они справедливо указывали на то, что «теневая» эксплуатация существует и в институтах, когда, например, научный сотрудник пишет диссертацию для руководителя или целый ряд сотрудников готовит публикации для него же.

Соотношение размеров зарплаты, которую один и тот же работник получает в кооперативе и в институте, нестабильно. В основном зарплата одного человека в кооперативе равна или меньше его же зарплаты в институте. В то же время иногда оплата труда в кооперативе в несколько раз превышает сумму, получаемую в институте. И здесь для него уже не работа в институте становится главной, а работа в кооперативе. Работа в институте приобретает подчиненное значение («на всякий случай», вдруг закроют кооператив, для пенсии, для престижа и т. д.). Если это не сказывается на эффективности работы кооператора в институте, то можно и не придавать значения. Но необходимо учитывать морально-психологический климат, изменение отношения к работе других сотрудников института — коллег кооператора, которое может выразиться в уменьшении удовлетворенности собственным трудом, и отсюда — снижении трудовой активности; ухудшении морально-психологического климата (росте агрессивности по отношению к кооператорам, с одной стороны, и собственной пассивности в трудовой и общественной жизни — с другой).

Кроме того, когда соотношение оплаты труда в кооперативе и в науке одного и того же работника переходит приемлемые на данный момент рамки, занятость кооператора в институте теряет смысл как для него самого, так и для общества. Если труд специалиста стоит столько, сколько он получает в кооперативе, то почему ему в институте платят так мало? С другой стороны, если ему переплачивают в кооперативе, за счет чего и у кого отнимают деньги?

Социальные последствия дифференциации оплаты работающих бок о бок огромны. Люди имеют право знать, почему существует такая разница в оплате добросовестного труда. Если труд кооператора социально необходим и дефицитен, сейчас, и поэтому их высокие доходы закономерны и справедливы — это одно, если же, как нам иногда объясняют, это связано с тем, что некооператоры — люди второго сорта, неактивные, ленивые, работающие спустя рукава — это другое, это безнравственное объяснение ситуации, дестабилизирующее сферу труда и унижающее и без того не слишком-то обласканного нашего работника.

Кооперативы и общество

Известно, что сейчас деятельность кооперативов нередко вызывает крайне негативную реакцию. Насколько это характерно для кооперативов сферы науки? Руководители кооперативов, с которыми удалось побеседовать, считают, что отношение к ним со стороны общественного мнения такое же плохое, как и к остальным кооператорам. Оно не делает различий, считая всех рвачами. Но таково же отношение к ним и финансовых органов. Банк, например, берет с кооператива дополнительный к государственному налог, и отказаться нельзя. Нельзя перейти и в другой банк, поскольку тогда свой районный «испортит жизнь».

Кооперативы - новая форма организации труда. Однако они уже доказали свое право на существование. И кооператоры (практически все), и сотрудники институтов считают их эффективнее, чем институты. Главное, что ожидают научные со-

трудники от кооперативов,— улучшение внедрения научных разработок и изобретений в практику, повышение эффективности науки.

Результаты опросов показали, что взаимоотношения кооператива и предприятия-гаранта складываются достаточно благоприятно. Но связи с ними должны строиться на полной добровольности для кооператива (по мнению кооператоров). Сотрудники же институтов считают, что невозможность избежать использования научно-исследовательского задела института в деятельности организованных при нем кооперативов обуславливает необходимость повысить правовую защищенность разработок и прав института, гласность в деятельности кооперативов. И если кооператоры пользуются разработками института, они должны платить за них по договорным ценам.

Кооператоры осознают, что регуляция их деятельности необходима, и взяли это в свои руки. Возникают союзы различного вида кооперативов, в том числе научно-производственных. Пока еще трудно судить об их эффективности, однако потребность объединения на основе общих интересов вызвана самой жизнью. Сейчас у кооператоров, с одной стороны, имеется неверие в длительность существования кооперативов, с другой - уверенность в прямо противоположном развитии событий. Это отражает колебания политики, проводимой по отношению к кооперативам управленческими органами, порождая нестабильность положения кооператоров, неустойчивость их установок, а отсюда — их ориентацию на сиюминутные выгоды, а не на долгосрочные цели, ведущую к погоне за большими деньгами.

Итоги и предложения. Результаты исследования показали, что кооперативы сферы науки вызывают в основном положительное отношение со стороны ученых и инженеров. Вместе с тем ясно, что кооперативное движение в социальном плане имеет как положительные, так и негативные моменты.

К первым можно отнести возможность создания условий для естественного сочетания общественных, коллективных и личных интересов тружеников, удовлетворения их материальных, духовных, социальных потребностей. Другая сторона, привлекательная для работников науки, - возможность самореализации, выполнения своего дела.

К положительным моментам можно отнести и то, что в кооперативах основным критерием оценки работника является его квалификация и умение работать, а не возраст, пол и другие анкетные данные. Это позволяет кооперативам решить (точнее, игнорировать) проблему работников старших возрастов. Правда, с другой стороны, кооперативы тем самым не обучают молодежь, предпочитая получать «готовенькое».

Среди негативных сторон в первую очередь следует назвать негласное, но явное разделение работников на два типа: первый - наиболее активные, инициативные, трудолюбивые — кооператоры; второй - все остальные, еще или уже не работающие в кооперативах.

Это усиленно пропагандируемое средствами массовой информации и самими кооператорами (или связанными с ними людьми) разделение труда совершенно неправомерно. У кооператоров и ученых, занятых в поисковых, фундаментальных исследованиях, различное содержание труда, его целей и результатов. Вряд ли наше общество много выиграет, если талантливые ученые с теоретическим складом ума уйдут из фундаментальной науки в сферу внедрения прикладных разработок, чтобы заработать себе и своей семье на достойную жизнь. Видимо, стоит подумать, как создать равные возможности для материального обеспечения и в государственном секторе науки, и в кооперативах.

Те условия, в которые поставлены кооперативы, в том числе и в сфере науки, создают возможности и для нездоровых явлений (вымогательства, протекционизма, взяточничества), т. е. для «разделения» сверхдохода. Сама же кооперациями это на данном этапе неизбежно,— порождает эксплуатацию чужого труда.

Государственное регулирование деятельности кооперативов необходимо, но сейчас все пущено на самотек. И дело не только в налогообложении, а в попытках подменить выполнение обязанностей, функций госучреждений созданием кооперати-

вов, делающих то, что должны были бы делать госучреждения (но не делающие этого). Кооперативы перехватывают у них инициативу за счет льготных условий извлечения личного дохода при полном равнодушии и даже попустительстве государственных институтов. Даже короткое время существования кооперативов в сфере науки показывает, что в их деятельности много такого, что вполне приемлемо в работе институтов. Они взаимно дополняют друг друга по ряду позиций. И было бы разумно им использовать опыт друг друга.