

VR Мы обращаем внимание читателей на выпуск нового, дополненного издания классической книги: Человек и его работа. Социологическое исследование / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967. Эту книгу многие считают отправной точкой всей российской (советской) социологии. В издании также содержится ряд современных материалов. Важно и то, что книгу представляет один из ее авторов – проф. А.Г. Здравомыслов.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ДИНАМИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Здравомыслов Андрей Григорьевич

Главный научный сотрудник Института комплексных социальных исследований РАН, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, основатель Сообщества профессиональных социологов

В 1967 г. было опубликовано фундаментальное социологическое исследование «Человек и его работа»¹. Она была своего рода ориентиром для советской социологии. Вскоре после публикации она была переведена в Польше, ГДР, Венгрии и США, а совсем недавно включена в список лучших книг по социологии XX в., созданный по инициативе Международной социологической ассоциации. В 2003 г. эта работа была переиздана издательством «Аспект Пресс» сравнительно небольшим тиражом с комментариями авторов². Сам факт переиздания книги можно рассматривать как свидетельство сохранения интереса как к содержанию исследования, так и к методам его осуществления.

О чем же эта книга? Главный ее сюжет связан с эмпирическим описанием отношения к труду молодых рабочих Ленинграда. Впервые в стране было проведено подробное обследование удовлетворенности работой, специальностью, осознания ценности труда на основе репрезентативного опроса и серии интервью. Было обработано по весьма подробной и сложной программе 2665 анкет, полученных в ходе стандартизированного опроса молодых (до 30 лет) рабочих, занятых на 25 промышленных предприятиях. В результате анализа данных были проверены несколько гипотез, направленных на объяснение изменений мотивации труда.

Полемика по поводу наших выводов и исследования в целом развернулась еще до публикации книги, поскольку мы представили наши данные в большом числе публикаций и выступлениях на социологических форумах разного рода, в том числе и на международных конгрессах по психологии, социологии и т.д. Как известно, в те времена само слово «социология» только начинало входить в свои права, и социологов – т.е. людей, которые хотели заниматься социологическими исследованиями, – было не так уж много. В начале 1980-х гг. их было не более трех десятков на всю страну. Теперь же мы имеем развернутую систему социологического образования: дипломы, кандидатские и докторские степени, вузовские кафедры, несколько социологических институтов в системе РАН и частные (?) исследовательские структуры. (Вопрос здесь поставлен в силу того, что социальное знание не может быть по своей природе предметом частной собственности, на что указал еще Р. Мертон.)

¹ Человек и его работа. Социологическое исследование / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967.

² Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. 2-е изд., испр. и доп.. Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003.

Дискуссия по нашей работе развертывалась на двух уровнях. Первый – идеологический уровень, связанный с задачами идеологического контроля. Несколько ленинградских философов и представителей «научного коммунизма» подвергли нашу работу критике за «позитивизм» и, следовательно, за отступление от марксизма. Критика эта не могла быть нами признана, так как признание ее означало бы эксклюзию – прекращение дальнейших возможностей работы в области социологии. Теперь можно сказать, что, действительно, наше исследование содержало в себе сильный крен в сторону позитивизма, который был потребностью времени. Хотя тогда, надо признаться, мы ничего не знали о знаменитой критике Поппером франкфуртской школы.

К счастью, обвинения в наш адрес не получили поддержки «на самом верху».

Другой уровень критики касался собственно содержательных вопросов и имел теоретическое значение для дальнейшего развития социологических исследований.

Наш главный вывод состоял в том, что фактором, оказывающем решающее воздействие на динамику отношения к труду, являлось содержание работы. Этот вывод вполне отвечал прогнозу Маркса о превращении труда в «первую жизненную потребность». Но в нашем исследовании вывод опирался не на цитаты, а был обоснован с помощью ряда исследовательских процедур, включавших в себя сопоставление показателей удовлетворенности трудом в группах, представляющих содержательно различные виды труда в сфере материального промышленного производства. Другой способ – сравнение оценок содержания работы, зарплаты, условий труда, отношений в рабочей среде, отношения руководства, организации производства и т.д. в крайних группах, различающихся между собой по степени удовлетворенности работой. (Сейчас эта методика используется в телепередаче «Свобода слова» Савика Шустера, а тогда это было своего рода новшеством.)

Но некоторые из наших коллег обвиняли нас в идеализации ситуации, и в том, что мы не учитываем материальных интересов, представленных в зарплатке. В свою очередь, мы доказывали, что уровень зарплаты не мог иметь решающего значения для всех групп работников (он имел таковое только в пределах группы неквалифицированного труда), поскольку зарплата рабочих не была достаточно дифференцированной в зависимости от показателей эффективности труда. Другое дело, если бы принцип «каждому по труду» был реализован на практике. Но наше исследование показало, что это далеко не так. Следовательно, результаты нашего исследования могли быть использованы в критике Государственного комитета по вопросам труда и зарплаты, что, возможно, и было сделано (без нашего участия).

Один из результатов нашей работы состоял также в том, что была выявлена ранжировка факторов, влияющих практически на удовлетворенность трудом молодых рабочих. Фактор «организация труда» оказался на пятом месте – после содержательности труда, удовлетворенности заработком, возможностями повышения квалификации и разнообразия работы (также элемент содержания труда). На шестом месте оказалось «отношение администрации к рабочим» (также компонент организации труда). Обе эти составляющих оказались более значимыми, чем физическая утомляемость работой и состояние оборудования³.

Получив эти данные, мы, к сожалению, не сосредоточились на их детальной проработке. Целый ряд вопросов можно было бы поставить даже в тех условиях. Например, связь организации труда с заработком, внимание администрации более высокого уровня к подбору

³ Человек и его работа в СССР и после. С. 159.

управленческих кадров, влияние самоорганизации. Целый ряд таких вопросов уже тогда был поставлен нашими коллегами⁴.

Еще один потенциальный конфликт, обнаруженный в ходе исследования отношения к труду, состоял в нарастании неудовлетворенности работой по мере роста образования. Возможно, что это было наиболее важное открытие для того времени. Дискуссия, имевшая место в литературе в связи с обнаружением этой тенденции, выявила две позиции. Одна обосновывала сокращение расходов на образование. Зачем готовить такое количество образованной молодежи, знания которой заведомо не могут быть использованы в сфере материального производства? Другая позиция состояла в том, что знание и образование сами по себе составляют ценность, что накопление неудовлетворенности в конечном счете станет важным источником мотивации в научно-технической области и приведет к вытеснению неквалифицированного труда как наиболее проблемной области социальной жизни. Мы тогда не могли предполагать, что развитие именно этой тенденции на новом уровне приведет к радикальному изменению всей системы общественно-политических отношений в стране.

В нынешних условиях ситуация в промышленности резко изменилась. При подготовке нового издания этой книги на нескольких предприятиях, попавших в нашу выборку в 1960-е гг., был проведен сравнительный опрос по той же самой методике. Сам опрос проводился группой Н. Ядова (представитель нового поколения социологов).

Какие же обстоятельства характерны для нынешнего положения дел? Что оказывается наиболее значимым для сегодняшней ситуации?

Теперь бесспорно, что главным мотиватором удовлетворенности работой является заработок. Так, по крайней мере, выглядит дело при анализе данных опросов. Эта оговорка весьма важна, поскольку любое эмпирическое исследование фиксирует высказывания в данной конкретной ситуации, не заботясь ни о более широком контексте, который ускользает от внимания респондента, ни о более глубокой смысловой нагрузке, которая может ускользать и от внимания исследователя. Важно ведь иметь в виду, для чего необходим заработок, на что он практически расходуется, каковы материальные, статусные, духовные ресурсы, доступ к которым открывается или, наоборот, перекрывается размерами заработка и т.д.

Далее, общий уровень образования современных рабочих значительно вырос в сравнении с 1960-ми гг. Следовательно, возросли требования к заработку, организации труда, чистоте рабочего места. Однако эти требования далеко не всегда могут быть предъявлены.

Появился новый мощный фактор, перекрывающий все остальные, – угроза безработицы, давление рынка рабочей силы. Следующий мощный фактор – способ организации труда, обусловленный характером управленческих отношений и собственностью. Всякие общественные организации, в том числе и профсоюз, практически исчезли, по крайней мере, из поля зрения работника.

Возникла конкуренция между работниками, стимулирующаяся, в частности, способом организации заработной платы. Размер заработной платы на многих предприятиях стал приватной, почти интимной, областью. Вопрос о вилке заработной платы обсуждается лишь при заключении трудового договора. Работник, непосредственный исполнитель остается в полной зависимости от ближайшего начальства.

Заинтересованность рабочего строится на осознании его зависимости от данного рабочего места и данного начальника. Всякие коллективные стимулы, включение коллектива, апелляция к общественному мнению в случае нарушения договорных отношений со стороны начальства, становятся весьма сомнительными. Правда, процесс осознания нового

⁴ Например, Н.И. Лапиным, А.В. Тихоновым, А.И. Пригожиным, В.С. Дудченко, Б.Г. Тукумцевым и др.

положения пока еще идет достаточно медленно. Особенно в тех случаях, когда при изменении формального статуса предприятия руководство персонально не обновлялось. Если предприятие успешно, и какая-то доля рабочих превратилась в акционеров, получающих сверх зарплаты определенные дивиденды, то в целом ситуация стала более рациональной, труд организован лучше, способы предотвращения и разрешения конфликтов могут оказаться предметом обсуждения на собрании акционеров.

Вместе с тем важным новым моментом стало ужесточение иерархии управленческих отношений, перенос остроты конфликтов на разные этажи управленческой лестницы. Более четко стали формулироваться обязанности линейного персонала, с тем чтобы добиться прозрачности уровней ответственности на местах.

Другое дело – неуспешные предприятия. Закрывающиеся участки и цеха, увольнение персонала, перерывы в зарплате, отсутствие информации о перспективах и мерах, направленных на обеспечение производственного процесса, – все это факторы углубления не просто производственных конфликтов, но и конфликтов социальных. Об этом свидетельствуют вспыхивающие то тут, то там забастовки и голодовки как метод давления на администрацию и руководство компаний, смысл которого весьма прост – получить заработанные деньги. Как правило, заработки задерживаются не у управленческого персонала, а у рабочих. Более того, для рабочих остается тайной распределение доходов предприятия, в особенности размеры заработков высшего управленческого персонала и размеры доходов собственников.

Изменение характера конфликтов особенно ярко обнаруживается при рассмотрении шахтерских забастовок. В начале 1990-х гг. именно эти забастовки стали социальным фактором ускорения приватизации. Они превратились на какое-то время в мощное политическое движение. Рабочие повсеместно требовали акционирования предприятий, устранения прежнего начальства, разгосударствления производства и передачи права распоряжения конечным продуктом коллективу шахты. Однако вскоре выяснилось, что положение каждой шахты зависит от положения отрасли в данном регионе. А интересы региональных клик оказались весьма напряженными. Практика организации перекупок, связанных с вывозом продукта, породила острые конфликты между различными группами, паразитирующими на производстве. Это и стало важнейшим источником невыплат зарплаты и фактором, вновь возвращающим конфликтные ситуации между управленческим персоналом и рабочими.

Сама задержка зарплаты, в особенности, бюджетникам, стала средством прокачивания огромных денежных средств в интересах банковских структур и управленцев. Должность бухгалтера стала не менее важной, чем должность управленца, поскольку бухгалтер оказался носителем конфиденциальной информации о размерах и распределении финансовых потоков, о взаимоотношении предприятия и налоговых органов.

Все эти моменты, характеризующие новую ситуацию работника предприятия – рабочего, могут быть поняты только в контексте макроэкономических преобразований. Итоги первого десятилетия реформ обозначаются перераспределением общественного богатства и собственности, созданием олигархического капитализма. Надо полагать, что Россия не вернется в обозримые десятилетия к новому огосударствлению собственности, но вместе с тем у общества и прежде всего его политической и экономической элиты сохраняется выбор между разными типами капитализма⁵. То, что доминирует сейчас, названо бандитским или олигархическим капитализмом, но вполне реальная перспектива состоит и в том, чтобы перейти на рельсы культурного капитализма, основанного на понимании общероссийских интересов, наиболее насущных проблем страны и ее изменившегося положения в современном мире.

⁵ См. подробнее: Шкаратан О.И. Российский порядок: вектор перемен. М.: Вита-Пресс, 2004.