

Пожалуй, самой главной проблемой Катанги является доставка топлива, продовольствия, медикаментов, так называемый северный завоз. Грузы (в первую очередь дизельное топливо, бензин, масло) доставляют по зимникам и в короткий навигационный период, используя водные пути, когда уровень воды в реках достаточно высок, (уровень воды в р. Нижней Тунгуске в этот период иногда поднимается на 8–9 м). Последнее время доставку грузов северного завоза все чаще стали брать на себя частные компании, правда, не всегда имеющие возможность выполнить взятые на себя обязательства, в результате нередко случаются срывы как графика, так и объемов доставки жизненно необходимых для региона грузов. Доставкой же продовольствия, как правило, занимаются частные предприниматели вне рамок северного завоза, осуществляя доставку хотя и небольшими партиями, но круглогодично, практически вне зависимости от уровня воды в реках. Так, по р. Нижней Тунгуске из Подволошино в Непу и далее, в несколько населенных пунктов, в течение лета проходят небольшие мелкоосидающие баржи с грузом. Обратные самоходные баржи поднимаются пустыми (вывозить нечего) иногда только с несколькими пассажирами.

Таким образом, на сегодняшний день Катангский район относится к числу проблемных, где уровень и качество жизни населения остаются наиболее низкими в области на протяжении нескольких лет. Население имеет доходы, не позволяющие поддерживать потребление даже на уровне норм прожиточного минимума. Несмотря на то, что район обладает богатейшими природными ресурсами: нефть и газ (Верхнее-Чонское, Даниловское месторождения), калийные соли (Непское месторождение), другими полезными ископаемыми и лесосырьевой базой юга района, из-за большой удаленности территории от транспортных узлов, продукция района считается неконкурентоспособной и внимание инвесторов не привлекает.

Катангский район можно назвать типичной российской глубинкой, в современной жизнедеятельности которой отразились все проблемы огромной страны. Для нормализации жизни района, создания развитой инфраструктуры, хозяйственного и промышленного освоения не только Катанги, но и других северных территорий требуются солидные капиталовложения и продуманная политика со стороны государства.

*С.Б. СУТУРИН*

## **ГОТОВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСОХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ К ПЕРЕХОДУ НА РЫНОЧНЫЕ УСЛОВИЯ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ (на примере ТПО УИ ЛПК): ИСТОРИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Конец 80-х–начало 90-х гг. XX столетия — период резкой социальной трансформации советского общества и его подсистем (экономики, политики, культуры, всей совокупности общественных отношений). Ради-

кальным образом преобразуется вся сфера труда в связи с переходом на рыночный путь развития: появляются новые профессии, новые знания и умения, профессиональная дифференциация, изменяются системы управления производством и организации труда. В этих условиях ситуация для промышленных предприятий Восточно-Сибирского региона усугублялась тем, что условно можно было бы назвать «Восточно-Сибирским социальным коэффициентом»: слабой развитостью социальной инфраструктуры, неустойчивостью демографической ситуации, сложной экологической обстановкой, рядом других факторов.

Исходные направления социально-экономической политики администрации Усть-Илимского лесопромышленного комплекса в контексте перехода на новую модель механизма хозяйствования проходили в чрезвычайно напряженной макроэкономической ситуации. В этой связи из категории возможного в категорию остронедобходимого перемещается такой существенный компонент социального планирования, управления и регулирования, как социологический анализ сложившейся ситуации и поиск оптимальных путей социально-экономической политики. В соответствии с поставленной задачей социологической группой (в составе сотрудников Братского индустриального института и социологической лаборатории Сибирского технологического института), руководителем которой являлся автор статьи, были проанализированы: условия и организация труда, его оплата и степень удовлетворенностью ею; эффективность организации трудового процесса; формы и методы повышения профессионального мастерства; стиль руководства (от аппарата управления разных подразделений ЛПК до звеньевых) и взаимоотношения в коллективах различных производственных структур; эффективность системы поощрения за труд; бытовые, производственные и личностные условия работников и другое. Таким образом, был проведен социологический и социально-психологический анализ готовности трудового коллектива ТПО УИ ЛПК к экономической реформе, а также экспертная оценка различных категорий работников по объективным и субъективным характеристикам экономической и социальной мобильности в контексте экономических новаций, предусмотренных для осуществления в 1991 г. и в последующий период.

Человеку хочется трудиться тогда, когда он работает на хорошо отделанном производстве, укомплектованном дисциплинированными, высококвалифицированными специалистами, ориентированными на творческий высокопроизводительный труд с высокой эффективностью и отдачей, когда работается легко, комфортно и безопасно. Современному российскому труженнику (независимо от того, кто он: рабочий или инженерно-технический работник) хочется трудиться, пользуясь технологическими, экономическими и социальными достижениями НТР рубежа XX–XXI вв.

Наш опрос охватил около 60% всей численности работающих, среди них третью часть составили ИТР и руководители, две трети — основные и вспомогательные рабочие. Для расширения аналитического и инфор-

мационного горизонта поискового прогноза исследования были задействованы как экспертная, так и общесоциологическая проработка с последующим анализом социологического дифференциала, полученного с помощью анкет, банка социологической информации.

Первый важный результат, полученный в ходе исследования, показал: несмотря на большую миграцию трудящихся внутри ЛПК (по заводам, цехам и т.д.), а также на нехватку специалистов (и в целом рабочих рук), — на предприятии имелось сильное ядро зрелых и компетентных работников, преданных своему предприятию, за которое они болели всей душой, и на которых можно было твердо опереться в намечаемой новой социально-экономической политике. В то же время наши респонденты очень критично отнеслись к технике, на которой работали, а также к технологической эффективности и бесперебойности действия производственной цепочки разных подразделений предприятия. Указывая на недопустимость частных сбоев, простоев в своей работе, что никак не вязалось с переходом на новые методы хозяйствования и больно било по зарплате работников, респонденты среди основных причин в категориальной сетке выделили следующие: 1) регулярные срывы поставок сырья, материалов, запасных частей, электроэнергии, горючего, ставшие настоящим бедствием для производственного процесса (средний ранг — 1,32); 2) частую поломку техники, оборудования из-за плохого состояния (средний ранг — 1,68); 3) частая поломка техники, оборудования из-за низкой квалификации эксплуатирующего их персонала (средний ранг — 3,25).

На большую значимость бесперебойности трудового процесса, не только как фактора собственно технологического плана, но и как важнейшего элемента, определяющего решающим образом создание и поддержание хороших отношений между членами коллектива, указал и ответ на следующий вопрос: что в наибольшей степени стимулирует хорошие внутриколлективные отношения? Названный выше фактор уверенно занял первое место по категориальной сетке из восьми факторов (средний ранг — 2,44).

Высокую зрелость работников предприятия демонстрирует категоризация предпочтений траты дефицитных на тот момент валютных средств по основным приоритетам. В наше меркантильное время лишь очень здоровый коллектив поставит практически рядом с валютным обеспечением заработной платы (42,9%) и ее расходование на реконструкцию предприятия (40,8%), оставив далеко позади модный «ширпотреб» и т.д. Речь идет не о простом альтруизме людей, а о вполне естественном совпадении их долговременных экономических интересов с тенденциями радикальной экономической реформы предприятия. А детализация вопроса о качестве оборудования показала, что четверо из десяти респондентов отметили, что оно ломается иногда, столько же — что довольно часто, а каждый пятый — что оно вообще работает плохо. Ни один респондент (!) не указал на хорошую работу оборудования.

Технико-технологический аспект трудового процесса органично связан с административными структурами управления и его действенностью. Большинство респондентов по этому поводу заняли сдержанную позицию. Вполне удовлетворенным качеством административно-экономической процедуры оказался лишь каждый седьмой опрошенный (15,4%), частично удовлетворен почти каждый второй респондент (42,3%), а не удовлетворен полностью — каждый третий (34,6%). Динамический анализ данного показателя не раскрыл значимых изменений за 1991 г. по сравнению с предыдущим, что не могло не настораживать: люди не ощутили улучшения своего положения от происходивших административно-структурных перестановок. Это вызывало особое беспокойство у исследователей, поскольку рейтинг административных аспектов производственной деятельности был достаточно высок и имел тенденцию к дальнейшему росту. Так, недостатки в организационной структуре управления, в организации труда заняли «почетное» пятое место из двенадцати категорий, вызывавших напряженность с производственной дисциплиной на ЛПК. Немалое количество респондентов (каждый десятый), отвечая на тот же самый вопрос, указали на негативное воздействие на трудовой процесс разного рода отвлечения работников от выполнения их прямых обязанностей. Эту тенденцию довольно высокого уровня ранжирования административно-квалификационных аспектов трудовой деятельности работников, их «вертикальной» профессиональной мобильности подтвердил ответ и на другой вопрос: насколько эффективен отказ в присвоении очередного тарифного разряда и повышении процентной добавки к окладу в системе факторов борьбы с нарушителями трудовой дисциплины. «Почетное» пятое место из тринадцати соответствующих категорий — яркое свидетельство значимости перспектив профессионального роста.

Чрезвычайно любопытно также влияние таких административно-производственных аспектов деятельности людей, как: а) продвижение по службе членов коллектива в соответствии с их заслугами; б) коллективное обсуждение и принятие производственных решений на поддержание хороших внутрикollectивных отношений. Твердое второе место из этих факторов по анализируемым восьми категориям — важный индикатор глубокого понимания работниками роли солидной и справедливой административной политики. Люди хотели четко знать, что входит в круг их служебных обязанностей, за что они призваны отвечать профессионально, хотя они отчетливо понимали необходимость своего подключения, если этого потребует обстановка, к выполнению смежных профессиональных функций. За минувший экспериментальный 1990 г. значительно увеличилось количество тех работников, которым приходилось постоянно выполнять несвойственные им обязанности в трудовом процессе (с 23 до 30,8%), а также число тех, кому это приходилось делать редко (с 26,9 до 30,8%). Выявленный неустойчивый баланс — свидетельство того обстоятельства, что производственный процесс, его административно-кад-

ровое обеспечение не нашли еще той критической точки, которая обеспечила бы оптимальное воспроизводство всех сторон производственной деятельности как данного целого. Косвенный индикатор тому — довольно низкий процент тех респондентов, которые обсуждают в трудовом коллективе официально, либо с коллегами неофициально опоздания на работу и недисциплинированность (соответственно — 7,6% и 15,8%), а также невыполнение коллегами по труду норм выработки (15,4%).

Характерно, что по всем трудовым (цеховым) коллективам предприятия прослеживалась хорошая согласованность в выделении главных «болевых точек». Степень обеспокоенности в трудовой деятельности разложилась следующим образом. В первую очередь, людей волновали: а) производственно-технические и санитарно-гигиенические условия труда (причем, оценка обстановки в данном вопросе опрошенными рабочими вывела фактор санитарно-гигиенических условий труда на первое место по остроте, болезненности и конфликтности); б) справедливость начисления заработной платы (три четверти всех категорий экспертов, при 87% опрошенных рабочих посчитали, что их труд оплачивается несправедливо); в) морально-психологическая обстановка в трудовом макроколлективе (цехе); г) транспортное сообщение между местом работы и местом жительства; д) уровень безопасности труда; е) распределение остродефицитных товаров. И лишь в последнюю очередь людей беспокоили: нарушения трудовой дисциплины; отношение к подчиненным со стороны руководства завода, цеха, даже непосредственного начальника; плохой микроклимат в коллективе бригады (т.е. в основном отношения внутри микроколлективов нормальные, можно сказать, хорошие); возможность же забастовок на тот период времени не волновала никого.

Подводя общие итоги исследования, мы пришли к следующим выводам:

1. В условиях перехода к рыночному механизму хозяйствования работники разных подразделений ЛПК были неудовлетворены отлаженностью технологического цикла производства, ситуацией на «входе» (поставки сырья, энергии и т.д.), отлаженностью и эффективностью работы оборудования.

2. Респонденты выражали крайнюю озабоченность будущим своего производства, решительно настаивали на его модернизации, понимая, что это требует значительных капиталовложений, в том числе и в валюте, которые должны быть осуществлены немедленно.

3. Работники отчетливо продемонстрировали свою профессиональную и гражданскую зрелость, соглашаясь идти на временные личные жертвы (например, сдерживание роста зарплаты и т.д.) во имя будущего своего родного предприятия, связанного, как они четко понимали, с комплексной реконструкцией.

4. В то же время на предприятии отсутствовали новые и переставали срабатывать старые механизмы участия трудящихся в реализации тех-

нически и экономически рациональной и социально справедливой системы нормирования и планирования трудового процесса. Люди слабо представляли себе как перспективы изменения профессионально-квалификационных требований к их труду, так и возможности собственного активного участия в этом процессе.

5. Трудовые коллективы ЛПК еще не почувствовали ожидаемого от хода экономических новаций стабилизации административной системы управления производственным процессом. Отсюда — крайне нежелательное для продвижения к рынку отчуждение административно-управленческого процесса от повседневной трудовой деятельности людей, утрата чрезвычайно важного для работников чувства социальной сопричастности осуществляющимся революционным экономическим преобразованиям.

**А.А. ТИМОФЕЕВА**

## **РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И ПРОБЛЕМЫ**

Система пенсионного обеспечения СССР существовала при относительно благоприятной экономической ситуации в стране: уровень занятости населения был практически стопроцентным, наблюдался высокий уровень рождаемости. Советская пенсионная система предполагала содержание неработающих пенсионеров за счет страховых взносов более молодых работающих слоев населения, при этом политика в области социального обеспечения была также ориентирована на обеспечение минимального уровня жизни для всех нетрудоспособных граждан за счет единственного источника финансирования — государственного бюджета. Однако уже в конце 1980-х гг. в стране начались проблемы экономического и социального характера: сокращается промышленное производство, растет безработица, увеличивается соотношение между пенсионным и трудоспособным возрастом населения в пользу первого. Изменение государственного устройства страны повлекло за собой реформирование законодательной, экономической, социальной и других сфер общественной жизни. 20 ноября 1990 г. был принят Закон Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации» № 340-1, что привело к выделению пенсионного обеспечения в полностью автономную систему и отказ от бюджетных дотаций. В Российской Федерации была установлена единая система государственных пенсий, основным критерием диверсификации условий и норм пенсионного обеспечения признавался труд и его результаты.

Продолжением выбранной политики в области пенсионного обеспечения стало принятие Постановления Верховного Совета РСФСР от 22 декабря 1990 г. № 442-1, в соответствии с которым был сформирован