

1. Языки и роды инородцев (на основании данных специальной переписи 1897 года). Т. 2. СПб., 1911.
2. Сибирская советская энциклопедия. М., 1931. Т. 3.
3. Материалы музея школы им. А. С. Пушкина пос. Могочино, рук. С.В. Майкова.
4. Спецпереселенцы в Западной Сибири: 1930 – весна 1931 года (сборник архивных документов). Н-ск, 1992.
5. Земля Парабельская: Сборник научно-популярных очерков к 400-летию Нарыма. Томск: Изд-во ТГУ, 1996.
6. Спецпереселенцы в Западной Сибири: весна 1931 – начало 1933 г. (сб. архивных документов). Н-ск, 1993.
7. Соломейко Е. Пушкин в Могочине // Правда. 29 января 1987 г..
8. Томская область в цифрах и фактах. 50 лет Томской области (1944–1994). Томск, 1994. С. 54.
9. Варшавский Г. Заметки об одном заводе // Красное знамя. 18 июня 1948 г. С. 3.
10. Перечень местных публикаций. Глазунов Н. В эпоху Пушкина входи // Красное знамя. 12 февраля 1987 г. (о Могочинской средней школе им. А.С. Пушкина). Галубев В. Высокое слово призыва // Красное знамя. 5 сентября 1970 г. (трудовая армия Могочинского лесозавода). Киселева И. Живет школа русскими традициями // Народная трибуна. 30 марта 1994 г. (о Могочинской школе им. А.С. Пушкина). Стойлов Э. Весной здесь волны выше крыши // Красное знамя. 23–24 февраля 1991 г. (о поселке Могочино). Кровельщиков В. Мы из Могочино // Красное знамя. 2 марта 1990 г. Харитонов В. Как это было // Знамя коммунизма (Молчаново), 1990 г. (репрессии в Молчановском районе).
11. Черных Е. В Сибирь, к Пушкину // Комсомольская правда. 10 февраля 1989 г.
12. Областная целевая программа “Устойчивое развитие лесопромышленного комплекса Томской области на основе рационального лесопользования и глубокой переработки лесопроизводства”. Томск, 1996.

Статья представлена Центром независимых социологических исследований исторического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию 12 ноября 1998 года.

УДК 316:303.6; 316.77; 316.009.18

Л.Ю. Бондаренко

О ВОЗМОЖНОСТЯХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННЫХ МЕТОДОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Работа выполнена при поддержке РГНФ, грант № 96-03-18012

Рассматривается использование качественного метода фокусированного интервью для изучения ситуации на промышленных предприятиях на примере Могочинского лесопромышленного комбината. В современных условиях нестабильности и неопределенности применение качественных методов позволяет глубже понять причины сложившегося положения, так называемые “реальные правила игры” и реконструировать социальное пространство.

В своем арсенале социологи имеют многообразные методы сбора и анализа информации. Можно выделить две основные группы: количественные и качественные. Причем на уровне обыденного сознания деятельность социолога ассоциируется именно с использованием одного из самых популярных количественных методов – анкетирования. Однако в последнее время эту группу методов потеснили методы качественные, такие как нестандартизованное интервью, фокус-группа, анализ биографий и других документов. Социологи пришли к выводу, что в ситуации нестабильности и быстрых перемен именно качественные методы позволяют глубоко проанализировать явление, погрузиться в проблему и ответить на вопрос “Почему?”, а не “Сколько?”. Выбор методов в социологическом исследовании определяется прежде всего его целями и задачами. Бывает и так, что в одном исследовании социологи используют и те и другие методы для получения наиболее полной и разносторонней информации. Так и произошло при изучении проблем занятости и безработицы на одном из типичных предприятий лесной промышленности области, которое проводили сотрудники Центра независимых социологических исследований ТГУ в 1996 г. Для получения информации по интересующей проблеме были использованы как метод анкетирования, так и метод фокусированного нестандартизованного интервью с безработными и работниками предприятия. Далее я остановлюсь только на анализе данных, полученных с помощью качественной стратегии (о результатах анкетирования читатель может узнать из статьи Л.С. Гурьевой, опубликованной в этом же номере журнала).

При использовании такой стратегии мы смогли исследовать не среднестатистического человека, а личность во всех переплетениях множеств ее тончайших социальных и психологических проблем, эмоциональных состояний, надежд и разочарований. Это дало нам возможность получить “живые”, спонтанные высказывания респондентов, а их мнения, суждения, оценки помогли представить и воссоздать реальность, а так же выявить субъективное понимание причин создавшегося положения.

В течение многих лет Могочинский лесозавод являлся источником жизнедеятельности поселка, а жизнь многих его людей была неразрывным образом связана с ним. Экономика поселка была моноструктурной – заготовка и переработка леса являлись основными видами производства. Поэтому для людей, ранее работавших на заводе, а затем оставшихся без работы, создалось весьма затруднительное положение: где работать? Ведь специфика географического положения Могочино, его отдаленность и замкнутость не позволяют людям ездить на работу, например, в город, и даже в соседний поселок,

так как попасть в него можно только на пароме. К тому же в самом поселке рабочих мест не хватает. Поэтому ощущением отчаяния пронизано описание людьми собственной жизни в поселке. Их высказывания свидетельствуют об упадке как самого поселка, так и некогда мощного и процветающего завода: “становится все хуже и хуже, нищета у нас”; “у всех нас одна забота – заработать”; “сейчас поселок полностью не работает, да еще на заводе хотят 60 человек сократить”; “поселок развалился быстро, а собрать долго, живем все так – день прожил и ладно”; “никакого производства, как на пус-

тыре”; “денег нет совсем, покупаем только хлеб, выход – либо вешаться, либо – воровать”; “освещения нет, дорог нет, никому в поселке благоустройство не надо”.

Возникает вопрос – за счет чего живут люди в поселке? Значительная часть населения живет за счет личного подсобного хозяйства. Считается, что пенсионеры находятся в лучшем положении, чем остальные люди в поселке, потому что они получают пенсию, у них есть наличные деньги, да и потребности не такие, как у молодых. А вот молодежь находится в наиболее затруднительном положении, потому что уровень их потребностей выше, а возможность заработать в поселке практически отсутствует (если не брать во внимание доходы от подсобного хозяйства). “Молодежи труднее, надо одеться и поесть, старому что надо – надел фуфайку и пошел”. Вот и стремятся молодые уехать из поселка, к тому же здесь и пойти некуда – клуб закрыли, спорткомплекс тоже.

В чем же причины положения, которое сложилось в 1996 г. в поселке? По мнению самих опрошенных, их несколько. Прежде всего это общая ситуация в стране, которая не может не отражаться и на жизни поселка: – “развал прежней системы”; “сейчас ведь система “прихватизации”; “государство развалили, а собрать не могут”.

Среди других причин назывались и такие, как истощение природных ресурсов и специфика месторасположения поселка: “кроме нашего завода работать негде, замкнутость поселка, все это связано с заработками”; “леса нет, пилить нечего или одна гниль, все идет в дрова”; “это все из-за леса, леса не стало, сейчас сырья нет и каждый четвертый без работы”.

Наиболее часто люди в качестве причин создавшегося положения в поселке и на заводе называли такую, как вина начальства. Ниже приведены наиболее типичные высказывания: “много зависит от руководства, а они только меняют машины”; “предприятие развалилось из-за руководства, костяк гребет под себя”; “все, что творится в нашем поселке, связано с руководством”; “мы живем, как раньше помещики и крестьяне: начальство набивает карманы, мы работаем за булку хлеба и обед в столовой”; “бесхозяйственность – надо вводить новые технологии”.

Люди не только обвиняют свое руководство в том, что происходит на заводе, в поселке, они считают, что одной из причин создавшегося положения является собственная пассивность в поведении и отсутствие профсоюза на заводе: “люди привыкли, что все делается извне, не изнутри – вот наша беда”; “народ зашорканный”; “людей расшевелить трудно, чтобы он думал своей башкой”; “мы дураки, теперь нас держат и обдирают за булку хлеба”; “пока сами не перестроимся, так будущее будет, а нет – так нет”; “профсоюз убрали. Не выгодно это директору, чтоб не было забастовок. Женщины организовали однодневную забастовку, чтоб выплатили зарплату, директор засчитал это прогулом”; “профсоюза нет, а директору это на руку, нужен лидер, а его нет. Сокращают тех, кто много выступает. Это директорское право. Законов мы не знаем. Директор себя скромнее вести не будет”, “рабочие не создают профсоюза, так как ну-

жен такой человек, который бы “качал” свои права, и не был сокращенным”.

Таким образом, целый ряд причин в 1996 г. по мнению опрошенных, определял ситуацию в поселке и на заводе. Среди них – общая экономическая ситуация в стране, истощение природных ресурсов вокруг самого поселка, отдаленное и замкнутое месторасположение поселка Могочино, вина начальства завода, пассивность самих людей и отсутствие профсоюзов.

Естественно, что изменение привычного хода, ритма жизни и работы людей в поселке не могло не отразиться и на взаимоотношениях между людьми. Злость, зависть и ссоры, по мнению опрошенных, пронизывают отношения людей, в том числе и семейные, что приводит к разводам и снижению числа браков. Вот наиболее типичные высказывания: “люди злые, зависть везде. Ты купила это, а у меня этого нет. Раньше было все по талонам, но одинаково. А теперь все есть в магазинах, а купить нельзя”; “люди стали как звери, неважные семейные отношения”; “дети стали плохо учиться, семьи распадаются”; “количество браков сокращается или быстрые разводы, так как перипетии в семье из-за денег”.

Каковы же перспективы поселка в будущем? В целом, по мнению опрошенных, они не радужные. Однако робкие надежды на будущее связываются в основном с возрождением деятельности завода. Опрошенные жители описывали два возможных “сценария” будущего для поселка: первый – жизнь Могочино возрождается с возрождением завода, второй – люди из поселка разъезжаются, остаются лишь те, кто связан с церковью и монастырем, который в 1996 г. строился: “если завод заработает – то будущее будет”; “если завод закроется, то надо все продавать и ехать в другое место”.

Ситуация на лесозаводе, описанная выше, является в какой-то мере характерной и для многих других предприятий нашей страны. Хотя специфика самого поселка, безусловно, усугубляла ситуацию. В современной России в связи со сменой форм собственности происходят изменения трудовых отношений и возникновение новых социальных групп – собственников и наемных работников. На Западе уже сложилась и функционирует система социального партнерства на предприятиях, когда трудовые отношения, в том числе споры и конфликты между собственниками и наемными работниками, разрешаются на законодательной основе и с помощью профсоюзов. В широком смысле социальное партнерство – это сотрудничество разных социальных групп, возможно, имеющих разные интересы, для достижения определенных целей, что позволяет, например, на предприятиях регулировать трудовые конфликты и дает возможность наемным работникам участвовать в управлении производством.

В России пока рано говорить о системе социального партнерства. А институт власти представителей собственников, в том числе руководства предприятий, не уравновешивается институтом власти наемных работников: отсутствие профсоюзов или их реальной деятельности, единоличные и безнаказанные действия руководителей, пассивность и бесправие работников. В идеале

профсоюзы, их деятельность, являются тем институтом, который смог бы уравновесить интересы собственников и наемных работников. Сегодня практика показывает, что работники и работодатели не являются равноправными партнерами, поэтому работодатели могут диктовать свои условия и имеют возможность “перекладывать” свои экономические просчеты на плечи работников, например не выплачивать вовремя зарплату.

Результаты исследований, проводимых сегодня в России на промышленных предприятиях, выявляют пассивность работников, которые одновременно являются незащищенными перед возможными увольнениями в условиях экономического кризиса или перед лицом угрозы банкротства предприятия и испытывают страх и отчаяние, боясь потерять свое рабочее место.

Известно, что кризис трудовых отношений в современной России связан с разрушением системы государственного патернализма и изменением форм собственности. Таким образом, рушится старая организационная культура, а процесс создания другой, построенной на новых принципах, нормах и ценностях, – процесс длительный, ведь нельзя быстро и безболезненно перейти от системы ценностей государственного патернализма, которая была сформирована и действовала на протяжении предыдущих 70 лет, к системе социального партнерства. Поэтому экономисты и социологи отмечают, что в России с трудом идет процесс формирования новых партнерских взаимоотношений между работодателями и наемными работниками. При переходе на новый тип трудовых отношений особую роль будут играть профсоюзы и законодательство. Хотя, констатируя сегодня пассивность работников на промышленных предприятиях, можно отметить медленный, но все-таки отход от системы государственного патернализма [1, 2]. Эту тенденцию подтвердило и наше исследование на Могочинском лесозаводе. Ответы на вопрос интервью “От кого ждать помощи?” показали, что опрошенные люди не ждут помощи ни от государства, ни от руководства: “от государства не ждем помощи”; “я не жду помощи ни от кого, живу собственной жизнью”; “не от кого, что будет, то и будет. Раньше было государственное, сей-

час – собственность. От нас ничего не зависит. Нас прижали, придавили”; “неоткуда, кому мы нужны?”; “не знаю, от директора дальше ничего не жду. Может, другого президента в стране выберут”.

Наше исследование также показало, что рабочие осознают произошедшее размежевание на собственников и наемных работников и противопоставляют эти две группы, их интересы и положение друг другу, как “бедные и богатые”, “директор – хозяин”, “голодный богатому не верит”, “живем как помещики и крестьяне”.

Рабочие также осознали и переживают снижение своего социального статуса, когда еще несколько лет назад они были “гегемоном”, “ведущим классом” в обществе, а сейчас находятся на его “дне”. Поэтому наши интервьюируемые порой идеализировали прошлое: “раньше было лучше, не было ни прогулов, ни замечаний”, “раньше было все по талонам, но все одинаково”, “раньше, если ведь хоть и выпьют, то все равно работают, а сейчас и трезвые не работают, так как нужен стимул”.

Отсутствие стимулов в работе – это еще один момент, отмеченный нашими респондентами: “Если рабочий заинтересован, душу отдаст, а если его в дерьмо опускают, то он лишь бы и лишь бы”. Хорошую зарплату и вовремя работники рассматривают как значительный стимул в работе.

Какие же можно сделать выводы на основе данных обследования, полученных нами с помощью качественного метода фокусированного интервью на Могочинском лесозаводе?

Старая система соотношения интересов и взаимодействия работников и управленцев уже разрушена, хотя новая система баланса интересов, система социального партнерства еще не сложилась. Тоска по прошлому еще сквозит в высказываниях респондентов, но уже нет надежды на реальную помощь со стороны государства. Вполне вероятно, что следующим этапом, который уже закладывается сегодня, будет осознание работниками на предприятиях необходимости активно отстаивать свои интересы и права и с помощью профсоюзов действовать самим, чтобы власть руководителей была уравновешена властью наемных работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гурьева Л. С., Бондаренко Л. Ю. Социальная адаптация в условиях безработицы // Мировая экономика и международные отношения. 1995. № 11. С. 102–106.
2. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. № 3. С. 170–184.

Статья представлена кафедрой социологии философского факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию 5 декабря 1998 г.