

В.Д. ПАТРУШЕВ

**ПОКАЗАТЕЛИ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ: 1986-1995
ГОДЫ**

Патрушев Василий Дмитриевич — главный научный сотрудник Института социологии РАН, доктор экономических наук.
Адрес: 117259 Москва, ул; Кржижановского, д. 24/35, корп. 5, тел. (095) 719-09-40; Факс: (095) 719-07-40.

Как утверждали реформаторы, при переходе от социалистических к рыночно-капиталистическим отношениям у работающих разовьется чувство хозяина, появится заинтересованность в труде, а следовательно повысится его производительность.

Что произошло на самом деле? Чтобы ответить на этот вопрос, проанализируем данные, полученные в ходе опросов рабочих промышленности и строительства Пскова (1986, 1995), Томилинского завода полупроводников (1990) и шести предприятий Москвы (1993). В качестве показателей отношения к труду использовались оценка жизненных ценностей, а также ряд субъективных показателей.

Место труда в системе жизненных ценностей

Проведя исследования в 1990 — 1995 годах, мы выделили пять групп жизненных ценностей: труд на предприятии (учреждении; и т.п.); учеба и повышение общего и специального образования; семья, ее материальное благополучие, воспитание детей; отдых, развлечения, общение с друзьями и близкими; здоровье. Важное место в жизни работающих, безусловно, занимает труд на предприятии (учреждении), поскольку это, как правило, основной источник средств существования. В числе жизненных ценностей труд находится на третьем месте у всех социальных групп, приведенных в табл. 1. Его значимость для себя отметили в среднем 62,1% опрошенных. Первое и второе места принадлежат семье и здоровью (84,3% и 84,7%), четвертое — отдыху, общению (31,8%), пятое — повышению образования и квалификации (6,8%). Подобное распределение характерно для всех категорий работающих. Отклонения в удельном весе значимости тех или иных ценностей очень невелики. Так, труд как наибольшую ценность отметили ИТР промышленности и строительства (65,4%), а как наименьшую — служащие без специального образования (58,0%). Удельный вес значимости семьи колеблется от 81,3% до 90,0%.

Определенные различия связаны с полом респондентов. Для женщин несколько меньшую ценность по сравнению с мужчинами представляет оплачиваемый труд (соответственно 65,8% и 59,9%), а несколько большую — здоровье (87,8% и 80,3%) и семья (85,0% и 83,3%).

Весьма заметны различия в зависимости от возраста. Так, значимость труда среди опрошенных лиц 18-29 лет отметили 49,4% (41,2% рабочих промышленности и

строительства и 25% служащих без специального образования). Респонденты 30 — 49 лет, а также 50 лет и старше оценили значимость труда гораздо выше: 63,67о и 69,4% соответственно.

Факт невысокой ценности труда у молодых свидетельствует о снижении их трудовой морали. Мотив труда как средства заработка в этой группе также не выше, а даже несколько ниже, чем у остальных: его отметили 94,1% рабочих 18-29 лет, 95,2% 30-49-летних, 96,4% тех, кому 50 и старше. Конечно, многие юноши и девушки сейчас предпочитают заниматься спекуляцией, а не производительным трудом. Многие, однако далеко не все. Среди мотивов наряду с заработком молодые рабочие Пскова назвали реализацию своих сил и способностей. Этот мотив значим для 47,1% рабочих 18-24 лет, 22,2% 30-49-летних и 14,3% 50-летних и старше. Среди молодежи довольно высок удельный вес тех, кто считает, что труд должен приносить пользу людям (29,4%). Правда, придерживающихся такого мнения представителей старших возрастных групп больше (41,3% и 39,3%).

Таблица 1

Жизненные ценности (Псков,1995), % от числа ответивших

Социальные группы	Ценности					
	Труд	Повышение образования	Семья	Отдых, общение	Здоровье	Другие
Все работающие, в том числе:	62,1	6,8	84,3	31,8	84,7	2,3
Рабочие промышленности и строительства	61,6	3,6	82,1	25,9	81,3	1,8
ИТР промышленности и строительства со средним и высшим образованием	65,4	3,8	84,6	30,8	86,5	
Работники с высшим и средним специальным образованием, занятые в сфере образования, науки, здравоохранения, финансов, управления	63,0	10,2	89,8	40,9	87,4	1,6
Служащие без специального образования	58,0	12,0	90,0	28,0	88,0	2,0

Ныне, в условиях капитализации, резкого снижения уровня жизни в стране и внедрения ценностей, присущих западному обществу, главным мотивом труда стало получение более высокого заработка (см. табл.2).

Однако и сегодня не хлебом единым жив человек. Об этом свидетельствует следующий факт: на втором месте после заработка стоит возможность общения (56,5%), а на третьем и четвертом — принесение пользы людям (37,6%) и реализация своих сил и способностей (35,3%). Отметим низкий удельный

вес такого мотива, как участие в управлении делами на производстве (особенно среди рабочих) и общественного признания результатов своего труда.

Судя по нашим данным, в ходе осуществления в стране реформ ценность труда снизилась. Возросла ценность семьи и ее материального благополучия, а также ценность здоровья, что объективно объясняется падением за рассматриваемый период жизненного уровня населения и ухудшением медицинского обслуживания. С этим же, по-видимому, связано и снижение таких ценностей, как отдых, развлечения, общение и повышение образования и квалификации. В 1990 году ценность здоровья отметили 56,5% рабочих Томилино, в 1995 — 81,3%. В Пскове соответственно — 73,4% и 82,1%, отдыха и общения — 30,6% и 25,9%, повышения образования — 4,5% и 3,6%.

Таблица 2

Мотивы труда (Псков, 1995), % от числа ответивших

Социальные группы	Мотив						
	Заработок	Реализация способностей	Принесение пользы людям	Общественное признание труда	Возможность общения	Участие в управлении	Другое
Все работающие, в том числе:	86,3	35,3	37,6	17,5	56,5	7,9	5,6
Рабочие промышленности И строительства	94,6	25,0	39,3	16,1	49,1	5,4	4,5
ИТР промышленности и строительства со средним и высшим Образованием	90,6	35,8	22,6	11,3	62,3	9,4	9,7
Служащие без специального образования	85,7	16,3	32,7	6,1	71,4	6,1	4,8

Отношение к труду представителей различных групп работающих

За последние годы изменилось не только место труда в системе жизненных ценностей, но и отношение к нему. Это нашло отражение в ряде показателей трудового поведения, которые были зафиксированы в ходе наших исследований в Пскове и Москве, в частности, в отношении к использованию рабочего времени. Не редки случаи, когда люди допускают простои по своей вине, не считают зазорным заниматься не связанными с основной работой делами. Обследование в Пскове в 1986 году показало, что $\frac{2}{3}$ респондентов считали недопустимым заниматься во время работы другими делами, а $\frac{1}{3}$ — допустимым при выполнении основного задания (табл. 3). Это, кстати, согласуется с данными о потерях внутрисменного фонда рабочего времени в промышленности, которые составляли в тот период около 30%. К 1995 году ситуация коренным образом изменилась: 66,9% респондентов стали считать использование своего рабочего времени на дела, не связанные с основной работой, допустимым, в небольшой мере — 28,1%, полностью допустимым — 41,2%, совершенно недопустимым — лишь 30,7%.

Причиной таких изменений является прежде всего ухудшившееся материальное положение. Недостаточная для нормального существования заработная плата, длительные (иногда по несколько месяцев) задержки с ее выплатой вынуждают людей во время трудового дня заниматься дополнительной работой для приработка, а руководителей всех рангов — терпимо относиться к этому.

Особенно ухудшилось отношение к рабочему времени среди рабочих (71,8% из них считают допустимым его использование не по основному назначению), а также среди ИТР и служащих.

Об ухудшении отношения к рабочему времени в определенной степени свидетельствует и снижение чувства моральной ответственности за его использование в трудовом коллективе. Так, если в 1986 году 87,8% рабочих считали, что каждый из них должен нести ответственность за использование не только своего, но и времени товарищей по работе, то в 1995 году такого мнения придерживались лишь 50,0% респондентов. Число же индивидуалистов ("каждый должен отвечать только за себя") увеличилось в три раза — с 8,4% до 24,1%, а число тех, кто убежден, что за это должны отвечать руководители, почти в семь раз — с 3,8% до 25,9%.

Таблица 3

**Отношение к использованию рабочего времени различных групп работающих (Псков, 1986, 1995),
% к числу ответивших**

Распределение ответов на вопрос: "Допустимо ли использование рабочего времени для занятий, не связанных с основной работой?"	Рабочие промышленности и строительства		ИТР промышленности и строительства		Работники со специальным образованием		Все работающие	
	1986	1995	1986	1995	1986	1995	1986	1995
	922*	110	345	54	286	125	2396	469
Совершенно недопустимо	70,4	28,2	66,0	55,6	71,3	50,8	66,9	30,7
В небольшой мере иногда допустимо	—	23,6	—	35,2	—	46,8	—	28,1
Если задание выполнено, то ничего плохого в этом нет	29,6	48,2	34,0	9,3	28,7	2,4	33,1	41,2

* Здесь и далее по строке число опрошенных

Другим важным показателем являются, на наш взгляд, предпринимаемые действия (или бездействие) по улучшению использования рабочего времени и организации труда. Человек недобросовестный или безразличный к труду не будет прилагать для этого никаких усилий. Работник же, который хочет достичь лучших результатов, не может оставаться пассивным. Конечно, в каждом конкретном случае подобная активность или пассивность должны иметь свою специфику.

Как выяснилось в ходе опроса, активность, направленная на улучшение использования рабочего времени и организации труда, за последние 10 лет снизилась. Рабочие почти в два раза реже стали обращаться по этому поводу к руководителям и подавать какие-либо конкретные предложения (табл.4). В своем же кругу, в частности, в беседах с коллегами эти вопросы затрагиваются чаще, что, впрочем, вполне объяснимо. Общественные организации, где раньше обсуждались и производственные проблемы, запрещены. Между руководством предприятий и учреждений и работниками отчуждение не уменьшилось, а, напротив, возросло, поскольку на акционерных, совместных и частных предприятиях они боятся быть уволенными, а на государственных — попасть под сокращение. Снижение активности присуще всем основным группам работающих.

В ходе исследования респондентам задавался вопрос о том, как, по их мнению, изменилось отношение к труду в их коллективах: в 1986 году — за последние пять лет, то есть начиная с 1980 года, а в 1995 году — за последние два-три года, то есть в период реформ. Ответы на этот вопрос являются, пожалуй, более объективными, поскольку не касаются респондента лично. Если большинство опрошенных в 1986 году ответили, что за последние пять лет отношение к труду как среди рабочих, так ИТР и служащих стало лучше, то в 1995 году таковых было лишь 13%-18%; 57,1% (в 1986 году — 8,4%) отметили ухудшение.

В табл. 6 приведены индексы ряда показателей отношения к труду, рассчитанные по материалам исследований в Пскове, Москве и Брянске. Большинство индексов отношения к труду у рабочих предприятий Москвы и Брянска меньше, чем у рабочих Пскова. Так, у последних активность по улучшению использования рабочего времени и организации труда, несмотря на ее снижение за последнее десятилетие, гораздо выше, чем у рабочих в Москве и Брянске. Если в среднем в 1986 году индекс составлял 4,0, то в 1993-1995 годах он снизился до 3,5.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: "Предпринимали ли вы какие-либо действия для улучшения использования рабочего времени и организации труда в своем трудовом коллективе?", % к числу ответивших

Ответы	Рабочие промышленности и строительства		ИТР промышленности и строительства		Работники со специальным образованием		Все работающие	
	1986	1995	1986	1995	1986	1995	1986	1995
	964*	112	346	54	285	125	2715	469
Не предпринимал никаких действий	33,1	21,8	19,2	11,1	27,5	17,6	33,0	19,3
Затрагивал эти вопросы только в беседах с товарищами по работе	53,1	60,9	71,0	53,7	57,0	58,4	53,5	58,2
Обращался к руководителям, подавал конкретные предложения и т.п.	49,1	25,9	63,4	38,9	52,0	33,6	50,3	29,6

* Здесь и далее по строке число опрошенных

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос об изменении отношения к труду в коллективах, %

Ответы	Рабочие промышленности и строительства		ИТР промышленности и строительства		Работники со специальным - образованием		Все работающие	
	1986	1995	1986	1995	1986	1995	1986	1995
Отношение к труду:								
Стало лучше	69,0	13,2	61,6	21,7	77,4	16,7	67,7	18,5
Не изменилось	22,6	29,7	26,8	21,7	16,5	54,1	24,0	37,5
Стало хуже	8,4	57,1	11,6	56,6	6,0	29,2		44,0

Таблица 6

Индексы ряда показателей отношения к труду у рабочих Пскова, Москвы и Брянска (минимальное значение индекса — 1, максимальное — 5)

Показатели	Псков 1986	Москва 1993	Брянск 1993	Псков 1995
Допустимость-недопустимость использования рабочего времени для занятий, не связанных с основной работой	3,82	—	—	2,59
Предпринимаемые действия по улучшению использования рабочего времени и организации труда	3,74	1,90	1,92	3,18
Работа в полную, неполную меру сил	4,29	4,12	4,03	4,24
Успешно ли справляются с выполнением задания	—	3,78	3,35	3,59
Оценка качества труда	—	4,24	3,92	4,28
Стремление добиваться лучших результатов в работе	—	4,42	4,19	4,17
Бывали ли опоздания на работу и преждевременный уход с нее		4,09	3,77	4,25
Повышение квалификации	—	2,14	2,55	1,49
Оказание помощи товарищам	—	3,80	4,20	3,93

Факторы, влияющие на изменение отношения к труду

В ухудшении отношения к труду большую роль сыграли многие факторы, связанные со сменой форм собственности и снижением уровня жизни. При анализе данных обследования в Пскове была предпринята попытка определить влияние на отношение к труду некоторых из них, а именно: различных форм собственности, удовлетворенности оплатой и условиями труда, состоянием материального обеспечения, наличия дополнительной работы.

В табл. 7 приведены индексы ряда показателей отношения к труду и удовлетворенности работой всех респондентов, а также рабочих промышленности и строительства в зависимости от названных выше факторов. Индексы рассчитаны по 5-балльной шкале (1 — наименьшее, 3 — среднее, 5 — наибольшее значение).

Как видно из приведенных цифр, формы собственности предприятия (организации) существенно на показатели отношения к труду не влияют. Во всяком случае различия между показателями "стремление добиваться лучших результатов в работе" и "предпринимаемые действия по улучшению организации труда" очень невелики. Индексы удовлетворенности работой в среднем колеблются от 3,03 до 3,25, а в группах рабочих — от 2,67 до 2,87.

Наличие дополнительной оплачиваемой работы отрицательно воздействует на отношение к рабочему времени и на стремление добиваться лучших результатов. Удовлетворенность работой ниже у имеющих дополнительную работу по сравнению с теми, у кого ее нет, или кто не желает ее иметь. Это вполне объяснимо. Неудовлетворенные работой, прежде всего оплатой труда, ищут дополнительные источники

средств существования.

Между удовлетворенностью оплатой труда и удовлетворенностью работой в целом существует прямая взаимосвязь: ее индекс у неудовлетворенных оплатой (2,95) гораздо ниже, чем у удовлетворенных (3,87). Степень удовлетворенности оплатой оказывает определенное влияние на отношение к труду. Если на отношение к рабочему времени и предпринимаемые действия по улучшению организации труда нет сколь-либо заметного влияния, то на стремление добиваться лучших результатов в работе воздействие прямое: чем выше степень удовлетворенности оплатой труда, тем выше индекс такого стремления. Аналогична ситуация с воздействием на отношение к труду удовлетворенности условиями труда в целом (включая его оплату).

Состояние материального обеспечения, зависящее не только от оплаты труда самого работника, но и доходов остальных членов семьи и других источников, прямо влияет на удовлетворенность работой: чем лучше оценка состояния материального обеспечения, тем выше индексы удовлетворенностью работой. Так, упомянутый индекс у отмечавших состояние своего материального обеспечения как плохое составил 2,91, как среднее — 3,34, а как хорошее — 3,43. Индексы же отношения к рабочему времени колеблются в пределах лишь от 3,00 до 3,31, стремления добиваться лучших результатов в работе — от 4,25 до 4,47.

Наибольшее влияние на отношение к труду в нынешних условиях оказывают степень удовлетворенности оплатой труда, его условиями в целом, а также наличие дополнительной оплачиваемой работы или приработков.

В 1992 году, когда начались реформы по преобразованию экономической системы, в обществе царил эйфория — благодаря ваучеризации и владению акциями работники станут собственниками средств производства, разовьется чувство хозяина, возрастет инициативность, стремление добиваться лучших результатов, улучшится отношение к труду. К сожалению, ничего этого не произошло. Очевидное ухудшение отношения к труду, безусловно, ведет к снижению его интенсивности и производительности. Поэтому важной научной и практической задачей является преодоление этой тенденции.

Таблица 7

Индексы показателей отношения к труду и удовлетворенности работой в зависимости от воздействующих на них факторов

Факторы	Показатели отношения к труду							
	Отношение к рабочему времени		Действия по улучшению организации		Стремление добиваться лучших		Удовлетворенность работой	
	1*	2**	1*	2**	1*	2**	1*	2**
Форма собственности предприятия (организации)								
государственная	2,97	2,33	3,39	3,00	4,43	4,67	3,12	2,67
арендная	3,24	-	3,35	-	4,53	-	3,25	-
акционерная	2,66	2,60	3,36	3,02	4,22	4,12	3,03	2,67
частная	2,16	-	3,69	-	4,42	-	3,13	-
Удовлетворенность оплатой труда								
не удовлетворены	3,26	2,54	3,40	2,71	4,26	4,12	2,95	2,67
частично да, частично нет	3,13	3,00	3,56	2,85	4,48	4,50	3,41	3,19
удовлетворены	3,09	-	3,41	-	4,78	-	3,87	-
Удовлетворенность условиями труда в целом								
не удовлетворены	3,11	2,64	3,52	3,58	4,13	3,84	2,46	2,22
частично да, частично нет	3,23	2,90	3,45	3,12	4,48	4,41	3,04	2,88
удовлетворены	3,31	2,00	3,33	3,09	4,35	4,36	3,76	3,82
Состояние материального обеспечения								
плохое	3,15	2,75	3,32	3,35	4,25	4,21	2,91	2,51
среднее	3,31	2,48	3,58	3,32	4,47	3,90	3,34	2,87
хорошее	3,00	-	2,88	-	4,25	-	3,43	-
Наличие дополнительной работы								
есть	2,34	2,47	3,70	3,89	4,26	4,16	3,15	2,84
нет, но хотел бы иметь	2,87	2,65	3,33	3,15	4,31	4,06	3,02	2,71
нет и не хотел бы иметь	2,94	2,43	3,36	3,38	4,46	4,43	3,37	3,10

* — все работающие; ** — рабочие промышленности и строительства