

**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**
<b>Форма собственности предприятия (организации)</b>								
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	-
<b>Удовлетворенность оплатой труда</b>								
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	-
<b>Удовлетворенность условиями труда в целом</b>								
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
<b>Состояние материального обеспечения</b>								
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	-
<b>Наличие дополнительной работы</b>								
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