

*Г.П.БЕССОКИРНАЯ, А.Л.ТЕМНИЦКИЙ**

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЖИЗНЬЮ

В СССР длительное время фиксировались относительно высокие оценки удовлетворенности жизнью. Однако во второй половине 80-х годов и особенно в 90-е годы ситуация изменилась. Оценки повседневной жизни существенно снизились и продолжают снижаться. Об этом свидетельствуют данные исследований образа жизни [1, с. 87-88], мониторинга качества жизни россиян [2, с. 42], результаты социологических опросов в регионах [3]. Сравнение 22-х стран Европы и Северной Америки в начале 90-х годов показало, что россияне – наиболее неудовлетворенное жизнью сообщество. По данным Института социально-политических исследований РАН, в 1993 г. было удовлетворено работой 39%, жизнью в целом — 20%, материальным положением – 7,5% городских жителей России. В 1994 г. эти показатели составляли соответственно 36,9%, 21% и 9,7% [4, с. 79]. В 1995 г. в Пскове индекс удовлетворенности работой занятого населения (5-бальная шкала) составлял 3,34 балла, индекс удовлетворенности жизнью в целом – 2,68 балла, а индекс удовлетворенности материальным положением семьи – 1,48 балла [3, с. 163]. Аналогичные данные получены и в обследовании исследования частного швейного предприятия в Москве в 1996 г. Удовлетворена своим материальным положением и жизнью в целом незначительная часть рабочих (соответственно 12 и 19%). Однако работой на предприятии удовлетворена почти половина опрошенных (47%), даже несмотря на то, что удовлетворенность величиной заработка снизилась с 2,97 балла в 1993 году до 2,61 балла в 1996 году [5, с. 40].

Сложилась парадоксальная ситуация. Большинство наемных работников не удовлетворены величиной заработка, не удовлетворены своим материальным положением и жизнью в целом, но удовлетворены (в той или иной степени) работой на предприятии.

Какие факторы обуславливают относительно высокий уровень удовлетворенности работой на предприятии? Влияет ли удовлетворенность работой на предприятии на удовлетворенность жизнью в целом? Является ли оценка материального положения наиболее сильным фактором удовлетворенности жизнью или на обобщенную оценку жизненной ситуации существенное влияние оказывают и оценки других сторон повседневной жизни (быта, досуга, здоровья)? Как влияют на оценки рабочих изменения на рынке труда и в их повседневной жизни?

Статья основана на данных обследования шести промышленных предприятий Москвы (1993-1994 годы), повторного обследования частного швейного предприятия (1996 год), и других опросов, проведенных сектором

Бессокирная Галина Петровна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН. **Темницкий Александр Лазаревич** – кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии РАН. **Адрес:** 117259 Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5; **Телефон:** (095) 128-91-05. **Факс:** (095) 719-07-40.

рабочего и внерабочего времени Института социологии РАН под руководством В.Д. Патрушева.

Удовлетворенность работой на предприятии

В 70-е годы в Ленинграде было выявлено два фактора отношения рабочих к труду: фактор условий труда и фактор удовлетворенности содержательными аспектами работы [6]. Обследования на шести промышленных предприятиях Москвы показали, что наряду с этими факторами выделяются новые (табл. 1). В первом факторе (16,2%) наиболее значимы оценки напряженности труда, содержания труда, организации труда, использования рабочего времени и объема выполняемой работы. Это фактор содержания и организации труда. Во втором факторе (15,6%) наиболее значимы оценки механизации труда, санитарно-гигиенических условий труда, условий труда в целом, удовлетворения бытовых потребностей на предприятии, величина оплаты труда и медицинского обслуживания. Данный фактор можно назвать фактором условий и оплаты труда. В третьем факторе (14,3%) наиболее значимы оценки количества выходных дней, продолжительности рабочей недели, времени начала и окончания смены, продолжительности обеденного перерыва. Это фактор режима труда и отдыха. Четвертый фактор (8,7%) – фактор взаимоотношений в трудовом коллективе. В нем наиболее значимы оценки отношений с товарищами по работе и взаимоотношений с руководством. Выделенные факторы учитывают 54,8% суммарной дисперсии оценок.

Таблица 1

Удовлетворенность различными элементами производственной ситуации и удовлетворенности работой на предприятии в целом, матрица факторных нагрузок, 499 чел., шесть промышленных предприятий г. Москвы, указаны факторные нагрузки $\geq 0,1$.

| | Факторные нагрузки после вращения факторов | | | |
|--|--|------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Работа в целом | ,423 | ,325 | | ,254 |
| Содержание труда | ,712 | ,120 | ,184 | ,107 |
| Организация труда | ,710 | ,193 | | ,171 |
| Напряженность труда | ,785 | | | ,136 |
| Продолжительность рабочей недели | ,251 | ,180 | ,755 | |
| Объем работы | ,588 | ,136 | ,407 | |
| Использование рабочего времени | ,610 | | ,409 | |
| Количество выходных дней | ,144 | ,147 | ,812 | |
| Время начала и окончания смены | | | ,679 | ,329 |
| Продолжительность обеденного перерыва | | ,115 | ,639 | ,279 |
| Размер оплаты труда | ,262 | ,621 | ,164 | – |
| | | | | ,113 |
| Механизация труда | | ,716 | | -,103 |
| Санитарно-гигиенические условия | ,112 | ,687 | | ,127 |
| Взаимоотношения с руководством | ,246 | ,258 | ,131 | ,704 |
| Взаимоотношения с товарищами по работе | ,138 | | ,127 | ,722 |

| | | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|
| Удовлетворение бытовых потребностей | ,106 | ,637 | ,102 | ,246 |
| Медицинское обслуживание | | ,532 | | ,190 |
| Условия труда в целом | ,346 | ,655 | ,106 | ,310 |

Еще больше объясняющая «сила» (67,5%) факторной матрицы оценок производственной ситуации и удовлетворенности работой на частном швейном предприятии в 1996 г. До вращения факторов выделялся относительно мощный генеральный фактор (39,1%) с положительными значениями всех изучаемых взаимосвязей, а три других фактора были примерно равными по «силе», биполярными и интерпретировались с трудом. После вращения (табл. 2) все факторы поддаются содержательной интерпретации, а их объясняющая «сила» равномерно убывает (1 – 24%, 2 – 18,4%, 3 – 14,5%. 4 – 10,6%).

Таблица 2

Удовлетворенность производственной ситуацией и удовлетворенность работой на предприятии в целом, частное швейное предприятие, Москва, 1996 г., 230 чел., матрица факторных нагрузок, указаны факторные нагрузки $\geq 0,1$

| | Факторные нагрузки после вращения факторов | | | |
|---------------------------------------|--|------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Размер заработка | ,274 | | ,706 | ,103 |
| Объем работы | ,583 | ,112 | ,508 | -,100 |
| Напряженность труда | ,601 | ,160 | ,460 | -,112 |
| Организация труда | ,807 | ,265 | | |
| Содержание труда | ,766 | ,162 | | ,105 |
| Санитарно-гигиенические условия | | ,865 | | |
| Режим труда и рабочего времени | | ,273 | ,721 | ,195 |
| Взаимоотношения с руководством | ,655 | ,162 | | ,537 |
| Взаимоотношения с коллегами по работе | | | ,177 | ,901 |
| Условия труда в целом | ,285 | ,678 | ,399 | ,155 |
| Условия быта | ,341 | ,801 | ,139 | |
| Работа в целом | ,468 | ,350 | ,174 | ,252 |

Первый фактор описывает содержание и организацию труда. В нем наиболее значимы оценки организации труда, содержания труда, напряженности труда, объема выполняемой работы. Однако в этот фактор «вошла» и оценка удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Второй фактор – условия труда. Наиболее значимые элементы производственной ситуации: санитарно-гигиенические условия, условия быта на предприятии и условия труда в целом. Оценка удовлетворенности величиной зарплаты вместе с оценкой режима труда и отдыха «перешла» в третий фактор. Четвертый фактор – взаимоотношения в трудовом коллективе.

Сопоставляя две факторные матрицы для рабочих промышленных предприятий Москвы 1990-х годов и сравнивая полученные результаты с аналогичными данными для рабочих промышленных предприятий Ленинграда середины 70-х годов, можно сделать вывод, что структура связей меж-

ду оценками различных элементов производственной ситуации и удовлетворенности работой на предприятии в целом стала более сложной, чем в советские времена. В факторных матрицах вдвое увеличилось число факторов, возросла их объясняющая «сила», отсутствует мощный генеральный фактор (после вращения). В то же время наиболее информативными по-прежнему являются факторы, включающие оценки содержания и условий труда. Как раньше, так и теперь оценка величины заработка не является определяющей для удовлетворенности работой на предприятии (в подобном случае обе оценки выделились бы в отдельный фактор). Значимость оценки заработка в факторной матрице даже снижается (оценка переместилась со второго в третий фактор). Усилилась значимость оценок режима труда и отдыха, взаимоотношений на предприятии.

На удовлетворенность работой на предприятии существенное влияние оказывают и новые факторы, в частности, страх потери работы стал неотъемлемым элементом повседневной жизни большинства граждан и наряду с другими видами социального страха (перед криминализацией общества, снижением уровня жизни, обнищанием и т.п.) усиливает общее состояние беспокойства, тревоги людей. Данные социологического исследования на промышленных предприятиях Москвы в 1993-1994 гг. показывают, что 2/3 руководителей считают страх потери работы наиболее эффективным способом повышения производительности труда рабочих. Снижение гарантий занятости и массовые увольнения рабочих в 1992-1993 гг. породили атмосферу неуверенности и беспокойства. Страх потери работы был присущ 27% рабочих, в том числе. 30% на частных предприятиях [9, с. 51]. В 1996 г. 52% рабочих на частном промышленном предприятии в Москве боялись потерять работу. В России массовая безработица тревожит 61,4% населения [10]. Как видим, для Москвы угроза безработицы не столь актуальна, как для регионов России. Доля безработных в столице колеблется в пределах 1%.

Каково влияние страха потери работы на отношение к работе? Для абсолютного большинства занятых труд представляет собой прежде всего средство выживания. Мотив зарабатывания денег существенно преобладает среди других мотивов труда [5, с. 35]. Поэтому страх потери работы это страх перед потерей источников средств существования. Однако для рабочих имеет важное значение привычное место занятости, налаженные межличностные взаимоотношения. Косвенно об этом свидетельствует большой удельный вес мотива общения с людьми [5, с. 35].

Влияние страха потери работы на различные стороны трудового поведения было изучено путем сопоставления двух групп: испытывающих и не испытывающих чувство страха потери работы на предприятии. Социально-демографические характеристики (возраст, стаж работы на предприятии, квалификация, образование, семейное положение) рабочих этих групп не имеют существенных различий. Во многом это объясняется высоким уровнем социальной однородности состава рабочих на частных предприятиях, что является, в свою очередь, следствием кадровой политики менеджмента (отбор наиболее квалифицированных работников). Отсутствие связи страха потерять работу и социально-демографических характеристик является особенностью нынешнего контингента рабочих на частных предприятиях Моск-

вы. Вместе с тем, было бы неверно не соотносить страх потери работы с социально-демографическими характеристиками. Данные опроса занятого населения Пскова (1995 г.) свидетельствуют о статистически значимых связях между страхом потери работы и социально-демографическими характеристиками работающих горожан. Молодой возраст и наличие высшего образования способствуют снижению страха потери работы. При этом в Пскове молодые люди (16-29 лет) составляют почти треть, а женщины с средним специальным и высшим образованием 53% безработных [11]. С нашей точки зрения, страх потери работы в вербальных оценках респондентов связывается скорее не с реальной ситуацией на рынке труда, а с самооценкой своих потенциальных возможностей, восприятием внешней ситуации. В силу социально-психологических особенностей молодого возраста (жизненного оптимизма и повышенной мобильности), а также уверенности в своих силах, потеря работы на предприятии для таких групп не так значима, как для пожилых и менее образованных работников.

Исследования 1993-1998 гг. не выявили статистически значимых связей между страхом потерять работу и показателями отношения к труду¹. При этом страх способствует закреплению рабочих на предприятии, резко снижает потенциальную текучесть. Например, на частном швейном предприятии только единицы из числа испытывающих страх потерять работу собирались уйти с предприятия в ближайшее время. Среди не испытывающих страха число намеревающихся уйти с предприятия существенно выше (31% в 1993 г. и 56% в 1996). Под влиянием страха потерять работу актуализируется вопрос о гарантиях занятости. На частном швейном предприятии в 1996 г. удельный вес гарантии занятости в общей структуре ценностей труда у испытывающих чувство страха потерять работу почти в два раза выше, чем у не испытывающих.

Страх потери работы способствует повышению уровня удовлетворенности практически всеми элементами производственной ситуации, в частности, ведет к большей удовлетворенности объемом выполняемой работы, условиями быта и труда на предприятии в целом (табл. 3).

Таблица 3

Удовлетворенность различными элементами производственной ситуации у рабочих в зависимости от чувства страха потерять работу, пятибалльная шкала, 1996 г., 230 чел.

| Элементы производственной ситуации | Боятся потерять работу | Не боятся потерять работу |
|------------------------------------|------------------------|---------------------------|
| Объем выполняемой работы | 3,46 | 2,88 |
| Организация труда | 3,29 | 3,02 |
| Содержание труда | 3,62 | 3,41 |

¹ В качестве основных показателей отношения к труду использовались самооценки интенсивности труда, выполнения сменных заданий, участия в улучшении организации труда, соблюдения трудовой дисциплины, стремления работать лучше. Подробнее влияние страха потерять работу на показатели отношения к труду рассмотрено в публикации [9, с. 51-53].

| | | |
|---------------------------------------|------|------|
| Санитарно-гигиенические условия труда | 2,72 | 2,56 |
| Взаимоотношения с руководством | 3,92 | 3,67 |
| Взаимоотношения с коллегами по работе | 4,75 | 4,41 |
| Условия быта на предприятии | 3,38 | 2,84 |
| Условия труда в целом | 3,79 | 3,38 |

Общая удовлетворенность работой на предприятии в целом у боящихся потерять работу также значительно выше, чем у не испытывающих страха (соответственно индексы 3,98 и 3,61). Страх потерять работу отражается не только в завышенных оценках удовлетворенности элементами производственной ситуации и работой на предприятии в целом, но в снижении критичности и требовательности к улучшению условий труда и быта на предприятии. В частности, несмотря на то, что величина зарплаты у боящихся потерять работу несколько ниже, на актуальность данной проблемы указали 60%, а среди тех, кто не испытывает страха, – 78%. Таким образом, ценность самой работы «подавляет» притязания к величине зарплаты и условиям труда.

Более низкий уровень притязаний к условиям труда и быта на предприятии у боящихся потерять работу распространяется и на другие стороны их повседневной жизни. Например, удовлетворенность материальным положением оказалась значительно выше (2,42 против 1,98). Общая оценка удовлетворенности жизнью в целом у боящихся потерять работу также выше (2,95 против 2,49). Кризисная ситуация в обществе привела к рассогласованию оценок удовлетворенности работой на предприятии и удовлетворенности жизнью в целом (двух важнейших оценок социального самочувствия). Большинство рабочих удовлетворены (в той или иной степени) работой, но не удовлетворены другими основными сферами повседневной жизни и жизнью в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Образ жизни и состояние массового сознания. М.: Институт социологии РАН, 1992.
2. *Зубова Л.Г., Ковалева Н.В.* Качество жизни в субъективных оценках населения // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1994. № 2. С. 42.
3. *Патрушев В.Д., Караханова Т.М., Темницкий А.Л.* Жизнь горожанина десять лет спустя: панельное обследование псковитян в 1986 и 1995 годах // Социологический журнал. 1996. № 1/2. С. 63.
4. *Рукавишников В.О., Халман Л., Эстер П., Рукавишникова Т.П.* Россия между прошлым и будущим: Сравнение показателей политической культуры населения 22-х стран Европы и Северной Америки // Социологические исследования. 1995. № 5. С. 79.

5. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4.
6. *Саганенко Г.И.* Надежность результатов социологического исследования. Л.: Наука, 1983. С. 142-147.
7. *Викторов В.И.* Факторный анализ: Интерпретация и анализ данных в социологических исследованиях. М.: Наука, 1987. С. 249-250.
8. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. М.: Добросвет, 1998. С. 346-348.
9. *Патрушев В.Д., Темницкий А.Л.* Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям / Институт социологии РАН. М., 1995.
10. *Шубкин В.Н.* Страхи в России // Социологический журнал. 1997. № 3. С. 75.
11. Безработица становится профессией. // Псковская правда. 1995. 16 марта.