

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВЕТСКИЙ И ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОДЫ

Отношение к труду у молодежи в советском обществе

Известно, что отношение к труду в значительной мере определяется возрастом работающего. В советское время это было причиной многих проблем — высокой текучести кадров, слабой дисциплины труда, снижения его роли в системе ценностных ориентаций. Исследователи отмечали, что чаще всего увольнялись молодые рабочие [1], число нарушений трудовой дисциплины в возрастной группе до 30 лет было в два раза больше, чем среди 40-летних [2, с. 56], молодые рабочие и специалисты (особенно до 25 лет) чувствовали себя ущемленными в оплате труда по сравнению со старшими возрастными группами [3].

Хотя уровень общего образования и профессиональной квалификации у молодых рабочих был выше, чем у других возрастных групп [4–5], это не отражалось на их показателях производственной активности [6–7]. Рабочие старшего возраста с образованием 5–7 классов опережали по перевыполнению норм молодых с образованием 8–9 и 10–11 классов [8]. Плохое качество работы обычно присуще рабочим до 25 лет [9]. Вместе с тем молодым рабочим с более высоким уровнем общего образования были свойственны повышенные требования к содержанию труда [10] и комфортности его условий [2, с. 60]. Текучесть кадров, низкая трудовая дисциплина, невыполнение норм выработки во многом объяснялось незаинтересованностью молодых в качественном выполнении нетворческой работы. Обязательная отработка определенного срока по месту первой работы после получения профессионального образования часто приводила к использованию выпускников не по специальности [11] и отчуждению их от предприятия.

Чтобы изменить отношение молодежи к труду, наряду с укреплением идеологических стереотипов («напряженный труд ради светлого будущего») проводилась профориентация школьников и высвобождаемых работников, а также их производственная адаптация на пред-

Темницкий Александр Лазаревич — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Московского государственного института международных отношений МИД РФ. **Адрес:** 117454 Москва, пр-т Вернадского, д. 76. **Телефон:** (095) 434–94–26. **Факс:** (095) 434–94–26. **Электронная почта:** sociol@mgimo.ru

приятии. Для профориентационной работы, проводившейся с начала 1930-х годов, были созданы психотехнические лаборатории, отраслевые и производственные кабинеты профконсультации. В 1960–1980-е годы получили массовое распространение учебно-производственные комбинаты, к которым прикреплялись все учащиеся старших классов. Проводились многочисленные социологические исследования [12–14]. Однако в условиях постоянного дефицита рабочих, прежде всего массовых профессий, профориентация часто сводилась к профагитации, заполнению любой ценой заводских вакансий [15].

Более действенное влияние на отношение к труду молодежи оказывала система производственной адаптации, главная роль в которой отводилась трудовому коллективу, институту наставничества. Социологи исследовали условия успешной адаптации молодежи на производстве, ее структуру, сроки, разрабатывали методы устранения дезадаптирующих факторов [16]. Исходя из системно-функционального подхода, выстраивались уровни адаптации [17]; определялись ее этапы и сроки: от одного года на передовых предприятиях до пяти лет на новых, например, строительстве Байкало-Амурской магистрали [18]. Главным критерием успешной адаптации считалось не просто добросовестное отношение рабочего к своим обязанностям, но и его готовность действовать по неформальным образцам [19], усваивать социокультурные нормы трудового коллектива.

Однако ни хорошо отлаженная пропаганда повседневного добросовестного труда, ни мероприятия по профессиональной ориентации, ни высоко акцентируемая роль трудовых коллективов не смогли коренным образом улучшить отношение молодежи к труду. Молодые работники 1980-х годов чутко реагировали на фальшь пропаганды, их не воодушевляли искусственно создаваемые образцы трудовой морали, движения за звание «ударник коммунистического труда», «победитель социалистического соревнования» и т. п. Некоторые исследователи даже предлагали рассматривать изменение доли молодежи в жизненно важных для народного хозяйства отраслях как объективный показатель удовлетворенности трудом [20]. Высокая зависимость молодежи от государственной системы накладывала на последнюю основную ответственность за решение проблем занятости и отношения к труду: «Государство должно обеспечить надежную правовую защиту интересов молодежи в период обучения и непосредственно на производстве...» [21].

Отношение к труду у молодежи в годы реформ

С конца 1980-х годов отношение к труду связывается, прежде всего, с влиянием материальных факторов, активностью «микроакторов»

экономических процессов. Переход предприятий на хозрасчет, создание производственных кооперативов, а в дальнейшем приватизация предприятий рассматриваются как эффективные рыночные механизмы формирования нового отношения к труду. Предполагается, что возрастные различия в отношении к труду по мере укрепления рыночных принципов в экономике должны стираться. Модальным независимо от возраста и других социально-демографических характеристик становится тип наемного работника, стремящегося к большому заработку и дорожающего своим рабочим местом. «К числу главных преимуществ жизни нынешней молодежи люди всех возрастов отнесли, прежде всего, возможность хорошо зарабатывать, увеличить свои доходы, а также расширение выбора товаров и услуг» [22]. Одновременно утрачены социальные гарантии, касающиеся уровня и условий жизни, рабочего места и профессионального статуса. Стали востребованы «рыночные» качества: готовность к напряженному труду, риску, инновациям, ответственность за принимаемые решения. Экономически активная часть постсоветской молодежи оказалась восприимчивой к ценностям рыночной экономики. Однако ее позитивное в целом восприятие приватизации, частной собственности, свободы труда не сопровождалось готовностью к напряженному труду. Отмечается, что «молодежный индивидуализм мало сопряжен в современной России с сильной достигательной мотивацией» [23] и «социальный оптимизм в отношении нахождения своего собственного места в рыночном пространстве во многом сменился боязнью безработицы...» [24].

В представлениях выпускников школ 1990-х годов успешная карьера, престижный статус и соответствующий уровень достатка несовместимы с рабочими профессиями. Высокое положение в обществе все больше связывается с высоким уровнем образования [25]. Снижение численности молодых людей, занятых в сфере материального производства, особенно в промышленности, в настоящее время приняло угрожающие размеры [26, с. 265]. До начала перестройки в сфере материального производства трудилось абсолютное большинство экономически активной молодежи (80%), в том числе 36% в промышленности. Начавшаяся с 1985 г. тенденция к сокращению численности лиц молодого возраста, занятых в производственных отраслях, продолжает усиливаться и в целом соответствует общемировым процессам. К середине 1990-х годов в промышленности продолжала работать примерно пятая часть молодежи [27]. Молодые работники промышленности остаются одной из преобладающих социальных групп занятых.

К середине 1990-х годов успешные частные предприятия, как правило, легкой и пищевой промышленности, а также торговли и услуг стали наиболее привлекательными для молодежи. Объективными обстоятельствами, сопутствовавшими росту данных ориентаций, явилось преобразование отношений собственности на бывших государственных предприятиях, в результате которого произошло снижение реальной заработной платы, ухудшение условий труда и социальной защищенности наемных работников. За время реформ из 23,5 миллионов человек, занятых в промышленности, к июлю 1997 г. ее покинуло свыше 11,6 миллионов [28]. В то же время отмечался рост производства и размера заработка на частных (новых и акционированных) предприятиях, особенно в Москве и крупных городах России. Именно здесь занята наиболее квалифицированная, мобильная и молодая часть рабочей силы. Доля молодежи частного сектора (до 25 лет) в общей численности занятых составила почти четверть, тогда как в кооперативах и разного рода товариществах молодых в два с лишним раза меньше, а на государственных предприятиях их всего 6% [29]. Молодежь обнаружила безусловные преимущества работы на частных предприятиях и сумела быстро воспользоваться ими. Данное социальное явление рассматривается как болезненное для страны в целом уже потому, что «частная собственность в первую очередь утверждалась в прибыльных потребительских отраслях за счет многих производственных отраслей» [30].

В установках молодежи на труд в частном секторе некоторые исследователи увидели формирование новой трудовой этики, основанной на готовности больше трудиться, нести ответственность и проявлять предприимчивость [31]. Измеряя требования молодежи к работе, нужные для рыночной системы деловые качества, а также оценки материального благосостояния, некоторые исследователи пришли, на наш взгляд, к несколько поспешным заключениям: «молодежь в целом как работники отличаются от старшего поколения в лучшую сторону» [32, с. 102–110]. Способствуют ли условия труда на частных предприятиях позитивному изменению отношения к труду? Удалось ли молодым рабочим частных промышленных предприятий освободиться от социальных стереотипов, характерных для советских предприятий? Насколько сильны различия в отношении к труду у молодых (до 30 лет) и старших по возрасту рабочих, у молодых рабочих частных предприятий, отличающихся по форме образования (созданных на основе приватизации и «с нуля»)? Эти и другие вопросы легли в основу вторичного анализа данных социологического исследования, проведенного в 1999-2000 гг. на двух московских промышленных предприятиях.

Гипотезы и объект исследования

Частные предприятия отличаются от государственных более высокими требованиями к качеству рабочей силы, на них отсутствует либо слабо развита система социальной защиты, чаще нарушаются трудовые права работников: не оформляются должным образом договоры о найме, не соблюдаются договоренности о размерах оплаты и условиях труда, не заключаются коллективные договоры и т. д. [33]. В практику найма рабочих вводится заключение контрактов со сроками до трех месяцев [34]. При более высокой оплате труда работники нового частного сектора получают меньше выплат и льгот [35]. Трудоустройство на такие предприятия предполагает ориентацию на достижение высокого заработка за счет интенсивного труда и продолжительного рабочего дня. Стратегия максимизации труда, на наш взгляд, определяет экономическое поведение наиболее активных молодых работников в развивающейся рыночной экономике [36–37].

Мы полагаем, что большинство возрастных различий в отношении к труду вызваны сохранением традиционного (советского) типа трудовой культуры на предприятиях, согласно которой работа как жизненная ценность для молодых рабочих (до 30 лет) не так значима, как для их коллег старшего возраста. Молодежь меньше ценит гарантии занятости и больше ориентируется на увольнение (особенно, если предприятие попадает в сложную ситуацию), меньше удовлетворена основными сторонами труда, чаще критикует администрацию и руководство, слабо идентифицирует себя с первичным коллективом, с предприятием в целом и с выполняемой работой.

Для проверки выдвинутых гипотез был проведен сравнительный анализ отношения к труду в зависимости от возраста у рабочих двух предприятий: нового частного и частного акционированного¹. Первое предприятие создано в 1989 г. «с нуля» и считается одним из наиболее успешных в легкой промышленности. Численность работающих там на первое января 2002 г. составляет 1200 человек, из них 35% до 30 лет [39]. Второе, кондитерское, предприятие стало акционерным в результате приватизации, имеет богатые традиции советского и даже дореволюционного прошлого. Оно также относится к наиболее известным и экономически успешным в России. Численность работаю-

¹ Термин «новое частное» используется как для предприятий, созданных «с нуля», так и для ставших самостоятельными на основе выделения из государственного сектора; к ним также относят предприятия, основанные на семейном бизнесе, предпринимательской деятельности без образования юридического лица, работе по найму у физического лица, самозанятости [38].

щих на головном предприятии — 1500 человек, из них 48% до 30 лет. Оба предприятия находятся в Москве.

Для сравнительного анализа были отобраны рабочие одного основного производственного цеха на частном и трех цехов на акционерном предприятиях. Поскольку максимальный возраст рабочих на частном предприятии составлял 53 года, а на акционерном возраст около 10% рабочих превышал данное значение, в целях создания более однородных выборок были элиминированы рабочие старше 53 лет. На каждом из отобранных предприятий выделялись две возрастные группы: до 30 лет включительно и старше 30 лет. На частном предприятии в первой возрастной группе опрошено 69 человек, во второй — 77, на акционерном — 76 и 77 человек соответственно.

Анализ данных

Значения мер центральной тенденции у выделенных возрастных групп на исследуемых предприятиях не однородны. Более близки по значениям возрастные характеристики у младшей группы опрошенных (до 30 лет), у группы старше 30 лет они существенно различаются (табл. 1).

Таблица 1

Возраст рабочих отобранных предприятий

Метры центральной тенденции	Предприятия			
	Новое частное		Частное акционерное	
	до 30 лет	старше 30 лет	до 30 лет	старше 30 лет
Среднее значение	26	37	23	42
Медиана	26	37	24	42
Мода	25	37	19	45
Стандартное отклонение	3,11	3,96	3,11	6,29

Расхождения объясняются спецификой набора персонала в 1990-е годы. На новом частном предприятии, которое вначале комплектовалось почти исключительно лицами моложе 30 лет, происходит постепенное «старение рабочей силы», но, за редким исключением, не более чем до 50 лет. На акционерном же в начале 1990-х годов в процессе приватизации прошло массовое сокращение как пожилых, так и молодых рабочих. Во второй половине 1990-х годов активизировалась политика по найму молодых рабочих, прежде всего выпускников профильного колледжа, в результате чего доля молодежи (до 30 лет) составила к 2000 г. почти половину работающих. С учетом возрастных характеристик рабочих обследованных предприятий внутри младшей возрастной группы выделялись подгруппы 18–24 года и 25–

30 лет, внутри старшей — 31–40 лет и 41–53 года. Данные по этим четырем группам использовались для более точной фиксации различий в отношении к труду. Первый этап анализа — выявление значимых связей между оценками различных характеристик труда на каждом предприятии и выделенными группами рабочих (до 30 лет). С помощью коэффициента тесноты связи Крамера, указывающего на значимую связь характеристик труда по двум возрастным группам, получено 16 показателей для нового частного предприятия и 44 — для частного акционерного (табл. 2).

По девяти характеристикам труда различия между возрастными группами на обоих предприятиях одинаковы; однако в большинстве случаев сила связи между возрастом и отношением к труду на акционерном предприятии существенно больше. Отсюда на основе выдвинутой гипотезы можно сделать предварительный вывод: на акционерном предприятии сохраняются принципы традиционной трудовой культуры, а на частном — возникают принципы культуры рыночной. Для уточнения данного вывода необходимо последовательно рассмотреть структуру и содержание каждого блока показателей, выявить характеристики общего и особенного в отношении к труду в зависимости от возраста рабочих и типа предприятия.

Таблица 2

Взаимосвязь возраста и отношения к труду у рабочих обследованных предприятий (значимые коэффициенты Крамера)

Характеристики труда	Предприятия	
	НЧ*	ЧА**
Жизненные ценности		
Работа	0,178	0,225
Семья, дети	0,169	0,146
Свободное время (отдых, развлечения)	н.с.***	0,165
Мотивы выбора предприятия		
близость к месту жительства	н.с.	0,175
хорошая оплата труда	н.с.	0,201
известность предприятия	н.с.	0,297
случайное стечение обстоятельств	н.с.	0,155
Мотивы труда:		
гарантии занятости	н.с.	0,185
общение с людьми	н.с.	0,191
самостоятельность	н.с.	0,165
общественное признание труда	н.с.	0,168
повышение квалификации	0,148	н.с.
Характеристики рабочего места:		
интересная и разнообразная работа	н.с.	0,216
хорошие санитарно-гигиенические условия	н.с.	0,254
возможность хорошо зарабатывать	н.с.	0,230

удобный график работы	н.с.	0,268
соответствие работы профессиональным знаниям	0,319	0,217
Удовлетворенность:		
организацией труда	0,269	н.с.
содержанием труда	0,273	н.с.
санитарно-гигиеническими условиями труда	н.с.	0,267
взаимоотношениями с руководством	н.с.	0,284
условиями быта на предприятии	н.с.	0,292
условиями труда в целом	0,253	0,288
работой на предприятии в целом	0,235	0,399
Ответственность:		
за работу предприятия	0,366	0,437
за работу участка	0,253	0,236
за свою собственную работу	н.с.	0,259
за использование рабочего времени	н.с.	0,216
Деловые качества:		
стремление добиваться лучших результатов	н.с.	0,257
интерес к положению дел на предприятии	н.с.	0,276
Оценка деловых качеств коллег:		
выполнение заданий в срок	н.с.	0,179
добросовестность и старательность в работе	н.с.	0,194
Оценка зависимости оплаты труда от:		
квалификации	0,229	н.с.
личного трудового вклада	н.с.	0,396
конечных результатов работы предприятия	0,233	н.с.
взаимоотношений с руководством	н.с.	0,292
справедливости в оплате труда	0,238	0,297
Оценки взаимоотношений:		
отношения между рабочими	0,210	н.с.
стиль руководства	0,243	н.с.
отношение к вмешательству руководителя в выполняемые профессиональные обязанности	н.с.	0,235
отношение к помощи в работе со стороны руководителя	н.с.	0,260
помощь руководства в трудных житейских ситуациях	н.с.	0,252
Факторы, гарантирующие занятость:		
соблюдение трудовой дисциплины	н.с.	0,257
хорошее отношение к труду	0,193	0,310
взаимоотношения с руководством	н.с.	0,307
возраст рабочего	н.с.	0,273
эффективность работы предприятия в целом	н.с.	0,366
Потенциальная текучесть:		
установки на поведение в сложной для предприятия ситуации	н.с.	0,450
потенциальная текучесть	н.с.	0,633
направленность потенциальной текучести	н.с.	0,509

*НЧ — новое частное предприятие

**ЧА — частное акционерное предприятие

*** н.с. — нет связи.

Работа на предприятии в системе жизненных ценностей (семья, свободное время, здоровье, материальное благополучие, образование, религия) заняла только четвертое место независимо от возраста рабочего и типа предприятия. Факт невысокой значимости работы среди важнейших ценностей жизни отмечался и в других исследованиях [40]. Однако структура главных ценностей жизни с возрастом все же изменяется. Значимость семьи и воспитания детей оказывается меньшей для молодого и большей для старшего возраста. Наибольшие различия в зависимости от возраста выявлены в оценках работы и свободного времени. Молодые рабочие отводят работе существенно меньшую роль в жизни, чем их старшие коллеги. С возрастом значимость работы как жизненной ценности повышается, а свободного времени — падает (табл. 3)².

Таблица 3

Соотношение ценностей работы и свободного времени у разных возрастных групп рабочих обследованных предприятий, %³

Возрастные группы	Предприятия			
	Новое частное		Частное акционерное	
	Работа	Свободное время	Работа	Свободное время
до 30 лет	41*	19 ^{ns}	25*	17*
старше 30 лет	58*	12 ^{ns}	48*	7*

ns ($p > 0,05$) — незначимая; *($p \leq 0,05$) — значимая; **($p \leq 0,01$) — очень значимая; ***($p \leq 0,001$) — максимально значимая.

Особенно это заметно на акционерном предприятии, где лишь четверть рабочих младшей возрастной группы посчитали нужным

² По укрупненным возрастным группам (до 30 лет и старше) на частном предприятии, в отличие от акционерного, не выявлено значимых различий в проведении свободного времени. Разрыв в значимости свободного времени между молодыми и старшими по возрасту рабочими на акционерном предприятии образовался за счет меньшей значимости свободного времени для старшей возрастной группы (41–53 года); на частном предприятии, где доля таких рабочих незначительна, различия не существенны.

³ Поскольку отобранные для сравнения подвыборки рабочих являются небольшими по численности, для корректности выводов о статистической значимости различий во всех таблицах будут проставлены стандартные обозначения вероятности ошибки (p). Данные о вероятности ошибки определяются при использовании теста Хи-квадрат в программе SPSS в виде асимптотической двусторонней значимости.

включить работу в список жизненных ценностей: это на треть меньше, чем у аналогичной возрастной группы частного предприятия. Сохраняются традиционные тенденции — меньшая значимость работы как ценности жизни для молодых, появляются и новые — работа на частном предприятии более значима, чем на акционерном. Фактор работы на предприятиях разного типа собственности оказывается более значимым, чем возраст, что отмечалось ранее [32, с. 98]. Однако в этой работе сравнивались предприятия принципиально различных форм собственности (государственные, приватизированные и собственно частные); в нашем случае разница в типе собственности не столь принципиальна, что позволяет сделать предположение о большей роли сложившихся на предприятиях трудовых культур.

Мотивы выбора предприятий. С проведением либеральных реформ в 1990-е годы обозначилась тенденция выбора молодыми людьми видов деятельности и профессий, дающих наибольшие доходы, независимо от сферы экономики [41–42]. На частном предприятии аналогичными мотивами при выборе работы руководствуются рабочие всех возрастных групп; на акционерном предприятии структура мотивов во многом иная (табл. 4). Преобладающие мотивы у молодежи акционерного предприятия отражают традиционную для советского времени структуру: отсутствие сознательного, самостоятельного выбора, ориентацию на случай и советы родственников и друзей, незначительную роль материальных факторов. Многих молодых рабочих, как выяснилось из интервью, привели на фабрику родственники после неудачного поступления в вузы. У рабочих старшего возраста мотивация выбора предприятия имеет более размытую структуру, то есть отсутствуют явно доминирующие мотивы.

Таблица 4

Мотивы выбора акционерного предприятия в зависимости от возраста, %*

Мотивы	Возраст	
	до 30 лет	старше 30 лет
Случайное стечение обстоятельств	45*	30*
Совет друзей, знакомых, родственников	41*	24*
Хорошая оплата труда	10*	26*
Близость работы к месту жительства	3*	12*
Удобный режим труда и рабочего времени	3 ^{ns}	11 ^{ns}
Известность предприятия	1*	20*

* Общая сумма процентов превышает 100%, так как была возможность выбора нескольких ответов.

Мотивы труда. Преобладающий мотив труда на протяжении 1990-х годов — заработок [43–44], его отметили более 90% рабочих,

независимо от их возраста и формы собственности предприятия. Все остальные мотивы менее существенны (40–60%) и, на наш взгляд, не могут рассматриваться как действующие изолированно и самостоятельно [45]. Молодые рабочие частного предприятия возможность повышения квалификации оценивают более высоко, чем их старшие коллеги (табл. 2). Характерно, что практически исчезли традиционные возрастные различия в оценках гарантий занятости, что позволяет говорить о выравнивании значимости важнейшей капиталистической ценности труда. Иначе обстоит дело на акционерном предприятии. Здесь разрыв между данными группами рабочих остается существенным. Помимо невысокой ценности гарантированной занятости для молодых намного ниже значимость общественного признания труда. Особенности общения на производстве и самостоятельность в работе, напротив, для них существенны. На акционерном предприятии сохраняются традиционные возрастные различия в структуре мотивов труда. Молодые рабочие мало дорожат работой на предприятии, не ищут возможности повысить ее авторитетность в глазах коллег и, как будет показано ниже, готовы сменить ее при любом ухудшении условий труда.

Характеристики рабочего места и удовлетворенность условиями труда. Как правило, на советских предприятиях молодежь занимала непрестижные позиции. Эта закономерность остается в силе и сейчас, особенно на предприятии акционерного типа. Молодые рабочие ниже оценивают условия труда: санитарию и гигиену, возможность хорошего заработка, график работы и уровень ее разнообразия. На частном предприятии значимых различий в характеристиках рабочего места в зависимости от возраста не выявлено. Вместе с тем молодые рабочие как акционерного, так и частного предприятия значимо выше, чем их старшие коллеги, оценивают уровень рассогласования между своими профессиональными знаниями и выполняемой работой. Особенно сильно это проявилось на частном предприятии, где больше половины молодых рабочих (57%) считают, что выполняемая работа не требует всех их знаний и умений (среди рабочих старшего возраста такого мнения придерживаются 28%). Невозможность реализовать свой образовательный и профессиональный потенциал у молодых приводит к повышению уровня неудовлетворенности различными элементами производственной ситуации.

На акционерном предприятии молодые рабочие менее, чем старшие по возрасту, удовлетворены условиями труда. На частном предприятии статистически значимых различий меньше, причем удовлетворенность организацией и содержанием труда у молодых оказалась более высокой. Наибольшие различия между молодыми и старшими

по возрасту рабочими на обоих предприятиях проявились в интегративных показателях удовлетворенности условиями труда и работой на предприятии в целом (табл. 2).

Коллективная ответственность и оценки деловых качеств. В блок показателей коллективной ответственности в данном исследовании были включены те, которые отражают различные формы идентификации рабочих — с первичным коллективом, с предприятием в целом, — а также их отношение к работе своих коллег. Эти показатели обладают высокой дифференцирующей силой [46–47]. На советских предприятиях ответственность за работу предприятия «вменялась в обязанности» каждого члена трудового коллектива. На постсоветских предприятиях говорят о формировании «духа корпорации», борющейся за свое место на рынке выпускаемой продукции. Однако и в советское время, и в наши дни отношение молодежи к данным сторонам работы существенно отличается от отношения их старших коллег. Именно показатели коллективной ответственности (особенно за работу предприятия в целом) всегда демонстрировали высокую степень отклонения молодежи от общепринятых моральных норм труда. Данный круг проблем на советских предприятиях традиционно относился к идейно-воспитательной работе. Судя по выявленным возрастным различиям в показателях коллективной ответственности, особенно на акционерном предприятии, эти проблемы по-прежнему актуальны.

Почему в отличие от многих других рыночных ценностей (свободы выбора труда, мобильности в занятости) корпоративизм отвергается большей частью молодежи? Во многом это объясняется индивидуализацией сознания, «воинствующим индивидуализмом» [26, с. 264]. Молодых людей больше интересуют личные взаимоотношения [48], они всячески дистанцируются от ценностей старших и «совков» [49], им свойственно сужение поля социального интереса вплоть до полной одномерности, однофункциональности [50]. Ни на одном из промышленных предприятий нам не удалось увидеть, чтобы молодые рабочие испытывали большую ответственность за работу предприятия, чем их старшие коллеги. Однако мы установили, что эти возрастные различия на крупных предприятиях больше, чем на малых; у больших профессиональных групп (рабочих массовых профессий) больше, чем у вспомогательных рабочих.

Среди молодежи обоих предприятий лишь меньшая часть придерживается коллективистского принципа: «каждый должен нести ответственность за использование не только своего рабочего времени, но времени коллег по работе». Примерно каждый третий молодой рабочий считает, что нужно отвечать только за себя; каждый пятый придерживается позиции, что «за использование рабочего времени

несут ответственность руководители, а не рабочие». Низкая ответственность молодежи за работу своего участка и предприятия в целом не зависит от типа собственности предприятия. Молодые рабочие ниже оценивают такие деловые качества, как стремление добиваться лучших результатов в работе, интерес к положению дел на предприятии (наиболее значимо это проявилось на акционерном предприятии). Отношение к труду своих коллег (соблюдение ими трудовой дисциплины и выполнение в срок полученных заданий) молодые оценивают более критично, чем старшие по возрасту.

Оплата труда играет первостепенную роль в современных трудовых отношениях. В идеале ее размер должен непосредственно зависеть от квалификации и личного трудового вклада работника, а сам он должен постоянно чувствовать эту связь. В реальности этого не было ни на дореформенных советских предприятиях (господствовала уравниловка), ни при их переходе на новые условия оплаты труда (хозрасчет, бригадный подряд). Отмечалось, что при разных моделях хозрасчета никакого укрепления связи между размером заработка и личными трудовыми усилиями не наблюдалось [51]. Удалось только зафиксировать, что «чем более лоялен работник к руководству (безотносительно к продуктивности его труда, инициативности и способности к инновациям), тем выше, как правило, оплачивается его деятельность» [52].

Молодые рабочие как на акционерном, так и на частном предприятии меньше, нежели их старшие коллеги, ощущают связь между оплатой труда и своей квалификацией. Наибольшие расхождения у разных возрастных групп отмечаются на акционерном предприятии при оценке зависимости заработка от личного трудового вклада. Лишь небольшая часть молодых рабочих (15%) ощущает эту зависимость, тогда как среди их старших коллег таких большинство (53%). На частном предприятии влияние личного трудового вклада на размер заработка является решающим. Это в равной мере ощущают две трети рабочих как молодого, так и старшего возраста.

Молодые рабочие частного предприятия преуменьшают влияние конечных результатов труда на его оплату, а старшие по возрасту — преувеличивают. Последние чаще занимают рабочие места, не связанные со сделной оплатой труда: операторов, кладовщиков, контролеров ОТК. На этих позициях оплата труда сильно зависит от взаимоотношений с руководством. В оценках рабочих старшего возраста выявлена значимая связь между влиянием конечных результатов работы предприятия и отношениями с руководством (коэф. Крамера — 0,288). На акционерном предприятии рабочие старшего воз-

раста отмечают влияние взаимоотношений с руководством на оплату труда в три раза чаще, чем молодые.

Актуальным представляется сравнительный анализ абсолютного размера оплаты труда у молодых и пожилых рабочих. Однако отсутствие данных по частному предприятию (администрация запретила включать данный вопрос в анкету) не позволяет провести корректное сопоставление. На акционерном предприятии, где такой вопрос был задан, выяснилось, что размеры месячного заработка молодых и старших по возрасту рабочих были примерно одинаковы (3000 и 3100 рублей). Более существенные различия выявлены в желаемой оплате труда (7600 и 6200 рублей). Более высокие притязания молодых рабочих наряду с худшими условиями труда приводят к тому, что большинство из них считает оплату своего труда несправедливой; среди рабочих старшего возраста таких примерно третья часть.

Трудовые взаимоотношения с руководством при слабой социальной защищенности рабочих играют не менее важную роль, чем условия организации и оплаты труда. Именно от сложившихся отношений между рабочими и их непосредственными руководителями зависит размер заработка и условия занятости. В 1990-е годы тема трудовых взаимоотношений была одной из приоритетных в исследованиях труда. В большинстве из них отмечается преобладание неформальных связей и норм над принципами формально-правовой организации труда на производстве [53–55]; это называют главной чертой, отличающей Россию от стран Центральной и Восточной Европы, и главной причиной провала реформ [56]. Сегодня доминирующая роль неформальных взаимоотношений становится помехой не только для развития самих предприятий, но и для становления работника рыночного типа [57].

Независимо от возраста рабочие высоко оценивают важность отношений с непосредственными руководителями. Большой уровень критичности молодежи на акционерном предприятии и отсутствие такового на частном можно рассматривать как пример влияния трудовых отношений на процесс ломки возрастных стереотипов.

Помощь руководителей при выполнении непосредственных обязанностей молодые рабочие акционерного предприятия отмечают значительно реже, чем их старшие коллеги (пятая часть молодых рабочих и третья часть рабочих старшего возраста). Однако среди последних каждый третий не нуждается в помощи, а среди молодых — только каждый пятый. Примерно такой же характер распределения ответов сложился и на вопрос о помощи руководителей в трудных житейских ситуациях: рабочие старшего возраста рассчитывают на такую помощь в четыре раза чаще, нежели молодые (соответственно 22% и 5%).

На частном предприятии по данным вопросам никаких возрастных различий в оценках не обнаружено. Более того, по ряду оценок молодые рабочие здесь менее критичны, чем рабочие старшего возраста. Большинство молодых (63%) считает, что при принятии решений по важным производственным вопросам их непосредственный руководитель часто учитывает их мнение. Большинство рабочих старшего возраста (60%), напротив, полагает, что руководитель обычно все решает, не советуясь с подчиненными. Трудовые взаимоотношения на акционерном и частном предприятиях под влиянием сложившихся культур строятся на разных основаниях. Преобладание на акционерном предприятии традиционных (советских по форме и содержанию) образцов взаимодействий вызывает негативные оценки молодежи. Частная форма собственности, созданная с нуля, с более жесткими принципами взаимодействий руководителей и подчиненных, оказывается более действенной в ломке возрастных стереотипов.

Гарантии занятости и потенциальная текучесть. Все рабочие частного предприятия примерно в равной мере боятся потерять свою работу. Гарантии занятости входят в ядро мотивации труда, уступая по важности лишь зарплате. Иное дело на акционерном предприятии, где молодые рабочие, как и в советское время, меньше дорожат своей работой. Гарантия занятости для них менее важна, чем заработок, возможность общения на производстве, отношения с руководителями и коллегами.

Учитывая, что в наше время твердых гарантий занятости на предприятии нет ни у кого, рабочим предлагалось оценить факторы, от которых она может зависеть: соблюдение трудовой дисциплины, хорошее отношение к труду, взаимоотношения с руководством, возраст рабочего, эффективность работы предприятия в целом (табл. 2). У рабочих частного предприятия структура ответов на данные вопросы достаточно однородна. Высоко оценивается успешная деятельность предприятия в целом как наивысшего гаранта занятости рабочих. Подчеркивается значимость квалификации, соблюдения трудовой дисциплины, хорошего отношения к труду, особенно рабочими старшего возраста. На периферии значимости оказались стаж работы и возраст. Такую структуру гарантий занятости в целом можно назвать рыночной. Неустойчивость предприятия на рынке сбыта может повлечь за собой увольнение рабочих вне зависимости от их достижений в труде и квалификации.

Иная структура ответов сложилась на акционерном предприятии. Во-первых, практически по всем оцениваемым элементам обнаружались существенные различия между молодыми и пожилыми рабочи-

ми: факторам стабильной занятости молодые придают существенно меньшее значение. Во-вторых, различается иерархия факторов гарантированной занятости. У рабочих старшего возраста на первом месте стоит успешность работы предприятия, на последующих — соблюдение трудовой дисциплины, хорошее отношение к труду, высокая квалификация и хорошие взаимоотношения с руководством. Молодые рабочие не указывают явно преобладающего фактора занятости. Характерно, что на последних местах у всех рабочих независимо от их возраста и типа предприятия оказались возраст и стаж работы. На акционерном предприятии ответы рабочих старшего возраста выглядят более взвешенными. На частном предприятии оценки молодых рабочих носят не менее зрелый характер, чем у старших коллег.

Молодые и немолодые рабочие по-разному относятся к перспективам своей работы на предприятии. Только пятую часть молодых можно отнести к стабильно занятым, остальные думают об уходе, причем 10% собираются уйти в ближайшее время. Ответы рабочих старшего возраста диаметрально противоположны. Раньше бы такое положение вещей рассматривалось как показатель отсутствия работы по производственной адаптации молодежи. Сейчас высокий уровень потенциальной мобильности — признак формирования рыночного сознания. Однако для эффективной работы предприятия это явно негативный фактор, приводящий к увольнениям при любом ухудшении положения на предприятии. Только чуть больше четверти молодых рабочих согласны на временные задержки и сокращение зарплаты в сложной для предприятия ситуации, тогда как среди старшей возрастной группы таких три четверти.

Выводы

Сглаживание различий в отношении к труду между молодыми (до 30 лет) и старшими по возрасту рабочими наиболее интенсивно происходит на новом частном предприятии. Молодые весьма близки к старшим товарищам по оценкам важности работы, зависимости оплаты труда от личного вклада, гарантий занятости, взаимоотношений с руководством, удовлетворенности элементами производственной ситуации.

На акционерном предприятии зависимость отношения к труду от возраста продолжает сохраняться в традиционных для советского времени формах. Молодые больше ценят свободное время и меньше — работу на конкретном предприятии, они более критичны к условиям труда и взаимоотношениям с руководством, у них меньше ответственности за выполняемую работу и работу коллег, больше потенциальная текучесть.

Стабильным (независимо от типа предприятия) остается низкий уровень идентификации молодежи с корпоративными ценностями (ответственность за работу предприятия в целом), а также значительное рассогласование между оценками своих профессиональных знаний и умений и содержания выполняемой работы, которая, как считает большая часть молодых рабочих, не соответствует уровню их образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Штейнер А.В.* Анализ динамики и причин текучести рабочей молодежи в промышленности // Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 72.
2. *Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3. С. 56.
3. *Кузьмин В.А.* Производственно-территориальные аспекты занятости молодежи // Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 27.
4. *Блинов Н.М.* Социология молодежи: достижения, проблемы // Социологические исследования. 1982. № 2. С. 12.
5. *Клименко Н.И.* Совершенствование структуры занятости молодежи // Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 39.
6. *Аитов Н.А.* Влияние общеобразовательного уровня рабочих на их производственную деятельность // Вопросы философии. 1966. № 11. С. 26.
7. Человек и его работа: социологическое исследование / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина. М.: Мысль, 1967. С. 119.
8. *Попова И.М.* Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. Киев: Наукова Думка, 1976. С. 121.
9. Советские рабочие в условиях ускорения социально-экономического развития страны: предпосылки, факторы, направления социальной активности / Отв. ред. А.К. Назимова. М.: Наука, 1987. С. 73–75.
10. *Ядов В.А., Здравомыслов А.Г.* Отношение к труду молодых рабочих // Социальные проблемы труда и производства: советско-польское сравнительное исследование / Под ред. Г. Осипова, Я. Щепаньского. М.: Мысль, 1969. С. 127.
11. *Заславский И.Е.* Проблема занятости молодежи // Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 12.
12. *Зубков В.А., Кутенков Р.И.* Профорентация молодежи в условиях агропромышленной интеграции // Социологические исследования. 1985. № 1.
13. *Горюнов С.П., Каширин В.И.* Профессиональная ориентация молодежи // Социологические исследования. 1985. № 2.
14. *Мкртчян Г.М., Чирикова А.Е.* Динамика профессиональной ориентации молодых москвичей // Социологические исследования. 1986. № 3.

15. *Талалай М.И.* Пути координации профориентационной работы // Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 43.
16. Производственная адаптация молодых рабочих // Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. М.: Наука, 1989. С. 162–167.
17. *Слесарев Г.А., Субочева А.Д.* Уровни производственной адаптации молодых рабочих // Социологические исследования. 1981. № 4. С. 134–138.
18. *Воронов В.В., Смирнов И.П.* Закрепление молодежи в зоне БАМа // Социологические исследования. 1982. № 2. С. 16–21.
19. *Лалин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф.* Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975. С. 128.
20. *Патрушев В.Д., Калмакан Н.А.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М.: Наука, 1993. С. 86–90.
21. Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 151.
22. *Куприянова З.В.* Молодежь, ее работа, ее жизнь // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1997. № 1. С. 29.
23. *Дилигенский Г.Г.* Российский горожанин конца девяностых: генезис постсоветского сознания (социально-психологическое исследование). М.: ИМЭМО, 1998. С. 53.
24. Социология молодежи / Отв. ред. В.Т. Лисовский. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. С. 181.
25. *Константиновский Д.Л.* Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. Профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация. М.: ЦСО РАН, 2000. С. 109.
26. *Чупров В.И., Зубок Ю.А.* Молодежь в модернизационных стратегиях российского общества // Социокультурные трансформации второй половины XX века в странах Центральной и Восточной Европы / Отв. ред. Н.В. Коровицына. М.: Институт славяноведения РАН, 2002.
27. Культурные миры молодых россиян: три жизненные ситуации. М.: Изд-во МГУ, 2000. С. 86.
28. *Белозерова С.* Цель — занятость полная и эффективная // Человек и труд. 1997. № 12. С. 35.
29. *Дунаева И.* Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 82.
30. *Арутюнян Ю.В.* О социальной структуре общества постсоветской России // Социологические исследования. 2002. № 9. С. 33.
31. *Мкртчян Г.М., Чистяков И.М.* Молодежь Москвы на рынке труда // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 43.
32. *Тихонова Н.Е.* Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. М.: РОССПЭН, 1999.
33. Крутой пласт: шахтерская жизнь на фоне реструктуризации отрасли и общероссийских перемен / Под. ред. Л.А. Гордона, Э.В. Клопова, И.С. Кожуховского. М.: Комплекс-Прогресс, 1999. С. 33.

34. Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2000. С. 47.
35. Кабалина В.И. Отношения занятости в новом частном секторе // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Материалы научной конференции 6–8 апреля 1999 г. Самара, 1999. С. 49.
36. Полякова Н.В. Экономическое поведение. Иркутск: ИГЭА, 1998. С. 145.
37. Темницкий А.Л. Рыночные стратегии трудового поведения наемных работников // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-ПРЕСС-Ц, 2001. С. 420–421.
38. Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. М.: РОССПЭН, 1999. С. 22.
39. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН. 2000.
40. Патрушев В.Д. Жизнь горожанина (1965–1998). М.: Academia, 2000. С. 111–112.
41. Королев А.А. Молодежь как ресурс среднего класса // Средний класс в современном российском обществе. М.: РОССПЭН, 1999. С. 66–67.
42. Зоркая Н. Молодежь: типы адаптации, оценка перемен, установки на социальное достижение // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 2001. № 2. С. 25.
43. Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996. С. 64–75.
44. Магун В.С. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1. С. 56.
45. Экономические субъекты постсоветской России: Институциональный анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ, 2001/ С. 343–351.
46. Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии // Социологический журнал. 1998. № 1/2. С. 207.
47. Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2. С. 148–151.
48. Робертс К. Молодой человек начала нового тысячелетия в Восточной и Западной Европе // Социокультурные трансформации второй половины XX века в странах Центральной и Восточной Европы / Отв. ред. Н.В. Коровицына. М.: Институт славяноведения. РАН, 2002. С. 271.
49. Дубин Б.В. Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии. 1997. Международный симпозиум

- 17–19 января 1997 г. / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 1997. С. 291.
50. *Покровский Н.Е.* Роль поколений в процессе глобализации современной России // Россия в глобальном контексте: Статьи российских социологов для участников РУССКОГО ФОРУМА на XV Всемирном конгрессе социологов в г. Брисбейне, Австралия 7–13 июля 2002 г. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2002. С. 90.
51. *Беляева И.Ф., Булычкина Г.К.* Отношение молодежи к труду: мотивы и стимулы // Социально-экономические проблемы использования труда молодежи в СССР. М.: НИИ труда, 1990. С. 67.
52. *Беляева И.Ф., Булычкина Г.К., Молоканова И.А.* Кризис труда и его последствия // Изменение в мотивации труда в новых условиях. М.: Изд-во НИИ труда, 1992. С. 11.
53. *Шершневa Е.Л., Фельдхоф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 75–77.
54. *Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. (Опыт монографических исследований, 1989–1995 гг.)* / Под ред. В.И. Кабашиной. М.: РОССПЭН, 1997. С. 114–140.
55. *Алашеев С.Ю.* Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–18.
56. *Заславская Т.И.* О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса // Кто и куда стремится вести Россию? Актеры макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. Международный симпозиум 19–20 января 2001 г. / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2001. С. 14.
57. *Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы формализации трудовых взаимоотношений // Куда идет Россия?.. Формальные институты и реальные практики. Международный симпозиум 18–19 января 2002 г. / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2002. С. 148–154.