

обособленности по отношению к какой-либо определенной национальности, то с высокой долей вероятности можно утверждать, что он проявит обособленность и по отношению к представителям большинства других национальностей, которые не включаются им в понятие «наши».

Второй фактор по объяснительной силе значительно уступает первому и характеризует противоположную тенденцию в сознании части населения Украины — открытость для контактов с представителями других национальностей. Очень похожая картина была обнаружена и при факторизации данных 1999 г. Интересно, что введение в опрос 1999 г. дополнительной позиции (украинцы диаспоры) изменило структуру второго фактора: украинцы, живущие на родине, оказались в той же позиции, что и русские и белорусы, а представители диаспоры — в значительном удалении от «восточнославянского ядра». В первом факторе позиция украинцев диаспоры также находится значительно ближе ко всем «другим», чем к украинцам, русским и белорусам. Этот факт — важное свидетельство того, что фактор «кровного родства» в межэтнических отношениях в условиях необходимости решения общих социальных и житейских проблем менее значим, чем фактор общезития.

Иногда данные, полученные по шкале Богардуса, интерпретируются весьма непосредственно — как проявление шовинизма. В таком случае тот факт, что менее 20% населения Украины по шкале социальной дистанции допустили бы евреев в качестве членов семьи, может рассматриваться некоторыми аналитиками как негативная установка подавляющего большинства населения по отношению к евреям⁶. В действительности этот факт говорит не о национальном неприятии, а о весьма сложном феномене оценки национально-культурной совместимости, связанной с разными традициями, нормами общежития и семейными укладами. Не случайно американцы и немцы, которые в настоящее время ассоциируются в массовом сознании с наиболее высоким уровнем жизни, в меньшей степени допускаются украинцами в качестве членов семьи, чем русские, белорусы и евреи. Кроме того, существует и «эффект Богардуса», который проявляется в повышенной осторожности к возможности «социального сближения» при опросе именно по шкале социальной дистанции. Достаточно сформулировать вопрос несколько в иной форме («Возражали бы Вы против брака Вашего сына или дочери с представителем данной национальности?»), и результаты были бы иными: большинство опрошенных не возражали бы против гетерогенного брака⁷.

В заключение следует подчеркнуть, что сохранение межнационального мира и согласия на Украине во многом обусловлено сохранением стабильной толерантности к национальным меньшинствам у большинства населения Украины, несмотря на ухудшение экономического положения страны и политическую напряженность в обществе. Вместе с тем нельзя не учитывать и того, что в условиях затянувшегося социально-экономического кризиса и снижения уровня жизни населения потенциал стабильности межэтнических отношений может быть исчерпан в достаточной близкой перспективе. И хотя до сих пор существенно усиления нетерпимости по отношению к представителям иных национальностей не наблюдалось, не было и случаев заметной дискримина-

ции по национальному признаку, тем не менее межэтнические отношения на Украине требуют постоянного пристального общественного внимания, в том числе и внимания социологов, отслеживающих тенденции изменения этносоциальной ситуации.

Людмила ХАХУЛИНА

Ориентации населения в сфере труда

В настоящей статье представлены результаты международного сравнительного исследования, проведенного в рамках проекта «International Social Science Program» (ISSP) и посвященного изучению ориентации населения в сфере трудовой деятельности. Методика опроса и анкеты, разработанные методической группой данного проекта, были едины для всех стран — участниц проекта. Объектом изучения являлось отношение населения к труду как таковому, к конкретной работе, к рабочему месту и организации, где протекает трудовая деятельность респондента.

В статье излагаются материалы исследования, полученные в России. Эмпирическую базу составляют данные опроса 1700 человек по репрезентативной для всего населения России выборке.

Используя эти результаты, мы хотели получить ответы на следующие вопросы: «Что такое труд в системе нынешних жизненных ценностей людей? Является ли он ценностью сам по себе, как сфера достигательных устремлений и реализации природных способностей, полученных знаний и опыта? Или же, как показывают другие исследования в этой области, труд в нынешних сложных условиях рассматривается преимущественно как источник средств существования, а все другие его стороны — содержание работы, ее условия, общественная значимость, стали играть существенно меньшую роль в отношении к труду и его мотивации?».

Другая группа вопросов, которая интересовала нас в данном исследовании, связана с отношением к конкретной работе, которой заняты люди. Насколько они удовлетворены ею, какие факторы определяют степень удовлетворенности своей работой, в какой мере она отвечает тем притязаниям, которые формируются общими установками.

И, наконец, третья группа вопросов была нацелена на выяснение оценок респондентов относительно их конкретного рабочего места и организации, в которой протекает трудовая деятельность. В какой мере место работы отвечает требованиям работников, насколько они мотивированы трудиться на своем рабочем месте и в своей организации, как оцениваются ими собственные шансы найти работу, которая бы больше отвечала их потребностям.

Ответы на поставленные вопросы, во-первых, важны для понимания процессов становления новой системы жизненных ориентации, в которой трудовые ориентации занимают немаловажное место. Во-вторых, они помогут объяснить процесс формирования трудовой мотивации в переходный период.

Надо сказать, что ВЦИОМ имеет солидный задел в изучении позиций разных групп населения на рынке труда, трудовой мобильности и трудовой мотивации, и целый ряд публикаций в своем периодическом издании «Мониторинг общественного мнения» (имеются в виду прежде всего статьи З. Куприяновой, И. Перовой, Е. Жибовской). Настоящее исследование во многом подтверждает ранее полученные результаты. В то же время его можно трактовать как определенное продвижение в изучении трудовых ориентации, поскольку в нем одновременно рассматриваются и отношение к труду, и

⁶ Паниотто В. Вероятность погромов низка, но уровень национальной толерантности на Украине снижается // День. 20 мая 1998 г. С.

⁷ Гудков Л. Параметры антисемитизма. Отношение к евреям в России. 1990-1997 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 2. С. 34-44.

формирующие его факторы на трех уже указанных уровнях:

- отношение к труду как таковому;
- отношение к своей конкретной работе;
- удовлетворенность трудом на конкретном рабочем месте и в конкретной организации.

Характеристика опрошенного населения. В структуре опрошенного населения занятое население, т.е. имеющее постоянную работу, насчитывало 51%; незанятое население — 49%, в том числе учащиеся — 7, пенсионеры — 27, домохозяйки — 5 и безработные — 10%.

По форме занятости и профессионально-должному статусу работающее население из числа опрошенных распределилось следующим образом:

Самозанятые, включая предпринимателей,	11%
Работающие по найму:	
руководители предприятий	4
специалисты	15
служащие	20
квалифицированные рабочие	34
неквалифицированные рабочие	16

Наиболее разнородной из статусных групп является группа «самозанятые». Она включает собственно предпринимателей (владельцев собственного предприятия, фирмы), в составе самозанятых их 12%, и тех, кто занимается индивидуально-трудовой деятельностью. Из последних около 10% заняты производством товаров на продажу, 25% — «челноки». Деятельность остальных сводится к оказанию разного рода услуг (строительство, ремонт, репетиторство, частный извоз, переводы и т.п.).

Группа «руководители» охватывает как высших руководителей, так и управляющих среднего звена (руководители отделов, подразделений). В группу «специалисты» включены специалисты разного профиля, имеющие высшее образование. Соответственно к группе «служащие» отнесены работники со средним специальным образованием.

По уровню образования в составе опрошенного населения оказалось 14% людей с высшим образованием, 47% — со средним и 39% — с образованием ниже среднего. Большая часть работающих занята на сравнительно небольших (до 200 человек) и крупных предприятиях (свыше 1000 человек). Основная часть занятых трудится полную рабочую неделю (в среднем 39,5 часа).

Место работы в общей структуре жизнедеятельности. Представление о том, какое значение придается труду в общей структуре жизнедеятельности людей может быть получено на основе субъективных оценок затрат времени на разные виды деятельности.

Так, если труд рассматривается индивидом как неприятная необходимость, то у него, скорее всего, возникает субъективное желание тратить меньше времени и сил на работу. Если же труд воспринимается как возможность самореализации или как главный источник улучшения своего финансового положения («чем больше трудиться, тем больше получаешь»), то в этом случае можно ожидать, что человек будет стремиться тратить на трудовую деятельность не меньше времени, чем, например, на семью или досуг.

В ходе опроса населению был задан вопрос о том, каким занятиям опрашиваемые хотели бы уделять больше времени, а каким — меньше. Оказалось, что в сравнении с другими занятиями труду хотели бы отдавать больше времени лишь 30% работающих, тогда как отдыху, досугу хотели бы уделять больше времени свыше половины опрошенных (58%), семье — половина опрошенных, домашним делам — треть опрошенных (см. табл. 1).

Таблица 1

Распределение субъективных оценок затрат времени на разные виды деятельности (ответы на вопрос «Сколько времени Вы хотели бы уделять ...?»)

Виды деятельности	Варианты ответа			
	оольше	столько же	меньше	затруднились ответить
...работе	30	49	16	5
...домашним делам	33	45	К;	4
...семье	51	40	9	7
...друзьям	34	47	11	6
...отдыху, досугу	58	23	9	5

Разница в предпочтениях между разными группами достаточно заметна. Руководители чаще, чем специалисты и рабочие, ссылались на то, что они хотели бы больше уделять времени семье и домашним делам, а молодежь и люди с высшим образованием чаще указывали на то, что они хотели бы больше времени посвящать досугу, встречам с друзьями.

Означает ли это, что у большей части населения труд отнимает столько времени, что не оставляет достаточно времени на занятия с семьей, отдых, досуг, домашние дела?

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Какое из следующих высказываний лучше всего описывает Ваше отношение к своей работе?»

Варианты ответа	% от числа ответивших работников, N=863
Вы работаете столько, сколько должны	56
Вы много работаете, но не настолько, чтобы это мешало Вам в других сферах жизни	18
Вы стараетесь делать свою работу как можно лучше, даже если это иногда мешает Вам в других сферах жизни	21
Затруднились ответить	5

Как видно из данных табл. 2, «трудоголики», т.е. те кто занят работой нередко в ущерб другим занятиям, составляют пятую часть работающего населения. Чуть меньше — 18% работающих — это те, кто умеет гармонично сочетать высокую трудовую нагрузку с занятиями в других сферах жизни (семейной, досуговой). Большинство же населения работает столько, сколько, по их мнению, они должны.

Вероятно, ссылки на недостатки времени на семью, домашние дела по сравнению с работой основаны на том, что субъективно эти занятия воспринимаются как более значимые сферы в сравнении с работой. Что касается досуга, встреч с друзьями, то распределение времени на эти занятия обусловлено занятостью не только на работе, но и в семье. Кроме того, свободное время представляет собой «пространство» для саморазвития, повышения квалификации для молодежи, людей с высшим образованием. Поэтому для этих групп населения досуг является не меньшей ценностью, чем труд. На основании данных опроса можно предположить, что в нынешних условиях для большинства людей труд не является доминирующей ценностью по сравнению с другими сферами жизни, такими, как семья и семейные отношения, дружеские отношения, свободное время.

Вместе с тем труд остается важной стороной жизнедеятельности людей, обеспечивая им средства к существованию. Принимая во внимание особенности нынешней

ней ситуации, связанной со снижением уровня жизни значительной части населения за годы реформ, трудное экономическое положение многих предприятий, скрытую и явную безработицу, задержки заработной платы, можно ожидать, что отношение к труду исключительно как к способу заработать деньги окажется доминирующим в массовом сознании. Все другие функции труда, которые позволяют относиться к нему как к самостоятельной ценности (возможности реализовать полученные знания и опыт, природные способности, достигнутые устремления к успеху), ушли на задний план.

Понимая, что в «чистом» виде эти ориентации в «социальной природе» практически не встречаются, мы говорим о доминанте в отношении к труду.

Данные исследования указывают на то, что два типа отношения к труду — как к самоценности и исключительно как к источнику средств существования — в массовом сознании распространены примерно в равной мере. Среди работающих чуть больше половины опрошенных (51%) согласны с мнением, что «работа — это только способ заработать деньги и ничего более». Но почти столько же придерживаются иного мнения, а именно, что «работа для человека — это самое важное в жизни» (49%), и несколько меньше половины (40%) опрошенных согласны работать даже в том случае, если бы вообще не нуждались в деньгах.

У разных групп работников можно увидеть заметные различия в отношении к труду. Так, взгляд на труд только как на способ заработать деньги в большей степени распространен среди малоквалифицированных работников и среди самозанятых (в этих группах с таким мнением соглашались в полтора раза чаще, чем среди руководителей и специалистов). Такое отношение к труду среди значительной части представителей малоква-

лифицированных работников отмечалось и в предыдущих исследованиях мотивации труда, в том числе выполненных в советский период. Что касается самозанятых, то полученный нами результат не оказался неожиданным, если принять во внимание состав этой группы работающих. Большую часть ее составляют «челноки» и индивидуалы, занятые оказанием услуг. Как показал анализ этой группы, большая часть ее занялась этой деятельностью вынужденно, сменив свою профессию, вид деятельности и место работы для того, чтобы выжить, найти источник средств к существованию. Для них привлекательность занятия самостоятельным бизнесом определяется в первую очередь возможностями резкого повышения доходов в семье¹.

Отношение к труду как сфере самореализации чаще встречается среди руководителей и специалистов (примерно в полтора раза чаще по сравнению с самозанятыми и рабочими). Это вполне объяснимо и зафиксировано в других исследованиях, так как сам характер труда этой категории работников требует включения в работу творческих способностей, накопленных знаний, полученного опыта². Руководители и специалисты чаще указывали на то, что согласились бы работать даже в том случае, если бы вообще не нуждались в деньгах.

Сравнительная важность разных сторон труда Для понимания механизма формирования трудовых ориентации в новых экономических условиях важно выявить, какие стороны трудовой деятельности являются значимыми в глазах работников, что прежде всего ценится ими в работе.

Данные, приведенные на рис. 1, показывают своего рода «голосование» относительно того, какие стороны трудовой деятельности признаются важными.

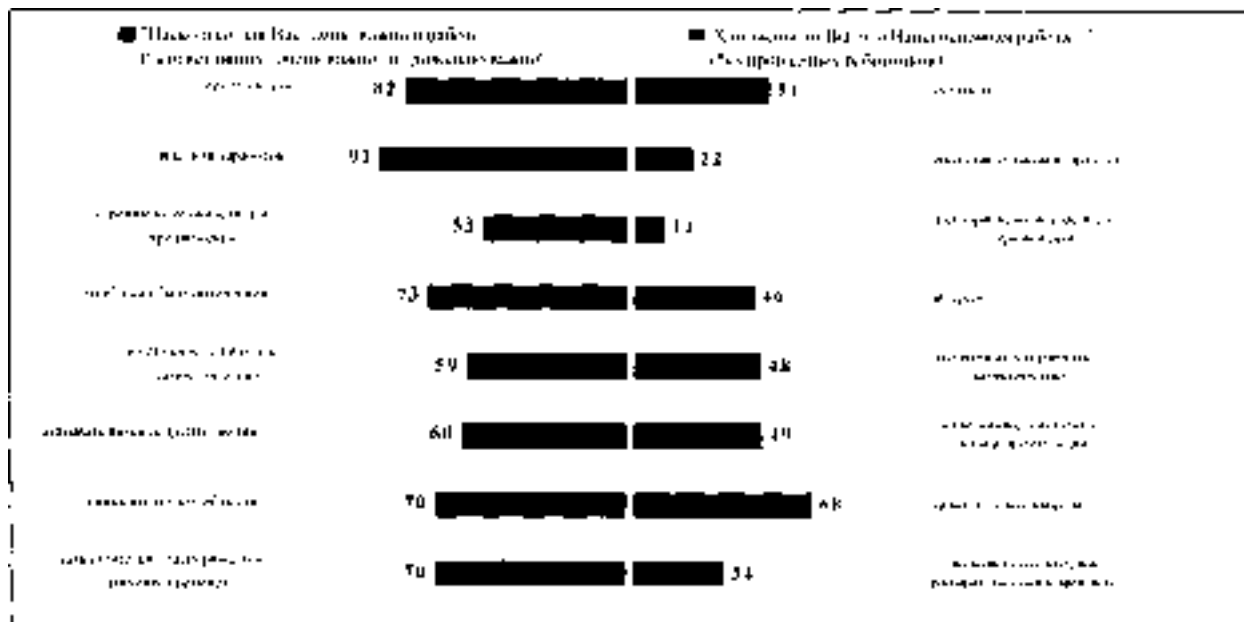


Рис. 1. Качественные характеристики труда

Как и следовало ожидать, самой важной характеристикой работы, по мнению практически всех опрошенных, является оплата труда. В этом нашло свое отражение понимание того, что оплата труда является инте-

гральной оценкой, с одной стороны, позиции данного вида трудовой деятельности на рынке труда и результатов конкретной работы, а с другой — она выступает отражением «дефицита зарплаты», т.е. низкого уровня оплаты большинства работ, нерегулярностью выплат, глубокой дифференциацией в доходах.

¹ Курьянова З., Хакхулина Г. Предпринимательская деятельность как основная и дополнительная работа // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 2. С. 22-29.

² Курьянова З. Трудовая мотивация российских работников // Там же. 1998. № 2. С. 30-34.

Совершенно неожиданно безопасность труда оказалась второй по числу указавших ее в качестве важной характеристики работы (82% ответивших на вопрос). Очевидно, в нее вкладывается респондентами более широкий смысл, чем просто безопасность в узко технологическом смысле. Практически для такого же числа опрошенных является важным содержание работы, т.е. насколько она представляется интересной для самого работника (80% ответивших). На третьем месте оказалась «общественная значимость» работы («возможность принести пользу обществу») — ее назвали 70% работников.

«Самостоятельность в работе» и «возможность помогать людям» назвали важной около 60%, опрошенных работников. Наименее существенным, по мнению опрошенных, аспектом работы (по сравнению с другими, уже перечисленными) оказалась такая характеристика, как «возможности продвижения на работе» (53% ответивших). Таким образом, заработная плата, безопасность работы, ее содержание и общественная значимость являются наиболее важными характеристиками работы в глазах подавляющего большинства опрошенных.

Вместе с тем в разных группах работников наблюдались заметные отличия в оценках важности разных сторон работы. Представители всех групп оказались единодушны в оценке значимости оплаты труда. Но если содержание труда важно практически для всех опрошенных руководителей и специалистов (90% ответивших), то среди самозанятых отметили этот вариант ответа гораздо меньше — 75% ответивших. Среди этой группы опрошенных примерно в полтора раза реже упоминалась в качестве важной такая характеристика, как «возможность принести пользу обществу» (52%, ответивших против 70%, в других группах). Возможности продвижения на работе для руководителей, специалистов и молодежи оказались более значимыми, чем для самозанятых и рабочих.

Оценка разных сторон работы и удовлетворенность трудом. Признание важными тех или иных сторон труда отражает своего рода притязания, связанные с трудом вообще. В какой мере эти притязания оправдываются применительно к конкретно выполняемой работе?

Как можно было ожидать, самый большой разрыв оказался в оценках заработной платы (см. рис. 1). Если «хорошая зарплата» признается важной характеристикой работы практически всеми опрошенными, то лишь 22% согласились с тем, что работа обеспечивает им хороший заработок. То, что их работа интересная, признали чуть меньше половины опрошенных работников (46%), хотя важной эту характеристику признавали абсолютное большинство — 79%. Примерно такое же соотношение в оценках безопасности своей работы. Достаточно глубоким оказался и разрыв в оценках работы по критерию возможностей продвижения. Каждый второй среди опрошенных работников признал важной эту характеристику, но лишь каждый десятый согласился с тем, что его работа реально открывает такие возможности. Треть опрошенных согласились с тем, что их работа дает им возможность работать самостоятельно, хотя важной эту сторону труда признали около двух третей опрошенных. Другие характеристики показывают заметно меньшие расхождения по сравнению с перечисленными выше, однако и они остаются достаточно заметными. И только при оценке «общественной значимости» выполняемой работы («приносить пользу для общества») расхождении практически не оказалось. Таким образом, полученные данные заставляют признать, что ожидания от работы как таковой и оценки выполняемой работы расходятся достаточно существенно. Респондентов просили также в дополнение к указанным характеристикам оценить свою работу с позиций физической и нервной нагрузки (см. табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Как часто Вы ...»

И в % от числа ответивших

Утверждения	Варианты ответа			
	всегда или очень часто	время от времени	очень редко или никогда	затруднились ответить
...приходите с работы обессиленным	40	40	18	2
...выполняете тяжелую физическую нагрузку	27	28	47	3
...находитесь на работе в напряжении, состоянии стресса	32	35	31	2

Как видно из табл. 3, всегда или очень часто обессиленными приходят с работы 40% опрошенных среди работающего населения, 32% — постоянно или очень часто на работе находятся в состоянии стресса, нервной напряженности, 27% — постоянно или часто выполняют тяжелую физическую работу.

Между группами работников наблюдаются заметные различия в оценке нервной и физической нагрузки. Состояние стресса, тяжелой нервной нагрузки на работе чаще всего отмечали руководители (50% против 40% в среднем и 30% среди самозанятых). На выполнение тяжелой физической работы чаще других указывали рабочие, особенно неквалифицированные (56%) и самозанятые (36%). На обессиленность после работы ссылались 57% самозанятых и 47%, рабочих против 36% среди руководителей. По-видимому, чувство обессиленного™ чаще создается физическими нагрузками, чем психологическими.

Немаловажным качеством работы является также то, насколько она позволяет реализовать полученные знания, накопленный опыт. Эта характеристика безусловно является одним из факторов, влияющих на отношение к труду как самостоятельной ценности для человека. Вместе с тем нельзя не принимать в расчет то об-

стоятельство, что за годы радикальных реформ многим работникам пришлось поменять профессию, род занятий. Тем же, кто сохранил свою специальность, приходится трудиться в принципиально новых условиях, что не могло не сказаться на содержании самого труда и, соответственно, на оценке полезности прошлых знаний и опыта. Кроме того, из-за безработицы люди нередко вынуждены брать за любую работу, в том числе и ниже полученной квалификации и имеющегося опыта. Данные подтверждают факт известного обесценения прошлых знаний и опыта (см. табл. 4).

Для 38% опрошенных среди работающего населения их опыт и квалификация, полученные в прошлом, оказались неприменимыми в нынешней работе, хотя больше половины респондентов считают их «в значительной мере» или «полностью» применимыми (57%).

Опыт, полученный на нынешней или предыдущей работе, оценивает как важный для работы примерно такая же доля среди опрошенных работников (55%), противоположного мнения («опыт не важен») придерживается заметно меньшая доля — 24% (см. табл. 4). Знания, полученные в учебных заведениях, считает «важными» для нынешней работы несколько меньшая

доля — 43% опрошенных, а «неважными» — примерно столько же. сколько считают неприменимым прошлый опыт, а именно — 35% опрошенных. Таким образом,

примерно для одной трети опрошенных работников прошлый опыт и знания оказались неприменимыми в их нынешней работе.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Насколько важными для Вашей работы оказались...»
(в % от числа опрошенных)

Утверждения	Варианты ответа			
	важно	в какой-то мере важно, в какой-то нет	не важно	затруднились ответить
...учеба в школе, техникуме, вузе	43	18	35	4
...обучение и опыт, полученные на нынешней или предыдущих работах	55	15	24	(i)

Число опрошенных, разделяющих эти мнения, заметно больше (до половины опрошенных) среди самозанятых и неквалифицированных рабочих; оно заметно ниже среди руководителей (15-18%) и специалистов с высшим и средним специальным образованием (24-26%).

Оценки различных сторон труда с позиций ожиданий работника, физических и нервных нагрузок, возможности применять полученные знания являются факторами, определяющими удовлетворенность трудом. Уровень удовлетворенности работой оказался выше, чем можно было ожидать, исходя из расхождений между важностью разных сторон труда и оценками фактической работы, особенно заработной платы. Больше половины опрошенных работников (57%) в той или иной мере устраивает та работа, которую они выполняют; 16% ответили, что их работа не устраивает. Остальные 26% опрошенных их теперешняя работа в какой-то мере устраивает, а в какой-то нет.

Оценки места работы и потенциальная мобильность. Большинство опрошенных предпочитают работу по найму (56%), самим обеспечивать себя работой предпочли бы чуть больше четверти (27%). Следовательно, людей, ориентированных на самозанятость, оказалось практически в два раза больше, чем реально самозанятых в структуре занятости населения. Это означает, вероятно, что существует недоиспользованный потенциал для развития самозанятости, а вместе с ней малого и среднего бизнеса. Среди предпочитающих быть самозанятыми выше, чем в среднем, доля молодежи до 29 лет (35%), мужчин (31%).

Среди тех, кто сам обеспечивает себя работой в настоящее время, почти две трети предпочли бы и дальше оставаться в этом статусе, и лишь четверть из них хотели бы найти подходящую работу по найму. Само по себе это может свидетельствовать о достаточно высокой мотивированности самозанятых и стремлении их сохранять свой статус занятости и в дальнейшем. Руководители в своих предпочтениях разделились примерно по-

ровну: около половины (46%) хотели бы работать по найму и столько же предпочли бы стать предпринимателями (что также говорит о достаточной привлекательности предпринимательства среди наемных руководителей). «Желаемое» место работы, где бы хотели трудиться по найму большинство опрошенных, представляется им следующим образом. Это работа скорее в государственном секторе (59% опрошенных), чем в частном (23%); лучше на небольшом предприятии (41%), чем на крупном (35%); чаще полную рабочую неделю (58%), чем неполную (20%).

Подобные предпочтения фактически не слишком отличаются от нынешней структуры занятости, как она была описана выше: в частном секторе сегодня заняты 25%, работающих, а хотели бы работать в нем — 23%, 41% *хотел бы* работать на небольшом предприятии, 51% опрошенных *работает* на сравнительно небольших предприятиях (до 200 человек).

Как оценивают свои возможности найти подходящее место работы сами работники? Оценки собственных шансов на рынке труда выглядят в глазах опрошенных довольно пессимистично (см. табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Насколько легко было бы для Вас сейчас найти себе подходящую работу?»

Варианты ответа	% от числа ответивших
Легко	4
Не легко, но и не трудно	15
Довольно трудно	27
Очень трудно	40
Затруднились ответить	8

Практически три четверти опрошенных считают, что им трудно будет найти подходящее новое рабочее место. Две трети респондентов думают, что вообще маловероятно найти себе какую-либо работу в случае ухода с нынешней (см. табл. 6).

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Насколько вероятно, что...»

Утверждения	Варианты ответа			
	вероятно	маловероятно	практически исключено	затруднились ответить
...Вы будете пытаться найти работу на другом предприятии или в другой организации в течение следующих 12 месяцев?	30	40	24	6
...Вы сможете при желании найти себе работу?	23	26	39	13

Правда, среди молодежи такой пессимистичной оценки своих шансов придерживается только 30%, среди людей с высшим образованием — 35%. Самозанятые и руководители в 2—3 раза чаще, чем специалисты или рабочие, отвечают, что им легко найти работу.

Несмотря на распространение пессимистических оценок относительно своих шансов на рынке труда, потенциальная мобильность рабочей силы оказалась даже более высокой, чем можно было ожидать в такой ситуации. Около половины опрошенных среди работающих

(48%) хотели бы и готовы при случае поменять свою работу на какую-либо другую (29 — не хотели бы).

При этом около трети опрошенных считают вероятным, что в течение уже следующих 12 месяцев они будут пытаться найти работу на другом предприятии (см. табл. 6). В настоящее время каждый пятый работающий респондент занят поиском новой работы.

По-видимому, потенциальная мобильность, выраженная в самых общих намерениях поменять работу, отражает скорее неудовлетворенность какими-то сторонами работы, основанную на расхождении представлений о том, какие стороны важны в работе, с тем, насколько реальная работа им соответствует. Как мы помним, эти расхождения были значительны для большей части опрошенных почти по всем оцениваемым характеристикам.

Число тех, у кого общее диффузное желание сменить работу переходит в план практической реализации в течение определенного времени, всегда заметно мень-

ше числа тех, кто предпринимает конкретные шаги по поиску подходящей работы, ибо в этом случае работник принимает во внимание не только свое желание, но и реальные шансы найти удовлетворяющую его работу (см. табл. 6). Поэтому реальная мобильность рабочей силы относительно невысока. Треть опрошенных за свою трудовую жизнь имели лишь одно место работы, еще 44% сменили 2—3 рабочих места и только каждый пятый — больше трех.

В какой мере склонность работающих держаться своего места работы при относительно высокой потенциальной мобильности продиктована ситуацией на рынке труда? Безусловно, данный фактор оказывает свое влияние. Так, половина опрошенных (52%) в гипотетической ситуации предложения работы с более высокой оплатой не отказались бы от нее ради того, чтобы остаться в своей организации. Около трети (30%) согласны отказаться от более оплачиваемой работы только для того, чтобы остаться в своей организации (см. табл. 7).

Таблица 1

Мотивированность труда (распределение ответов на вопрос «Согласны ли Вы, что...»)

Утверждения	Варианты ответа			
	согласен	в какой-то мере согласен, в какой-то нет	не согласен	затруднились ответить
...Вы хотите работать больше, чем положено, чтобы способствовать успеху организации, предприятия, на котором работаете	30	27	34	9
...Вы гордитесь тем, что работаете на своем предприятии, в организации	34	32	27	7
...Вы бы отказались от другой работы даже с несколько большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии	32	13	52	13
...Вы гордитесь тем, чем Вы занимаетесь на своей работе	33	28	27	12
...при случае поменяли бы работу, которой Вы занимаетесь, на какую-либо другую	48	15	28	9

Ответ на вопрос о том, в какой мере потенциальная мобильность может перерасти в реальную, зависит не в последнюю очередь от мотивации труда, от отношения к своему труду и к труду в данной организации или на предприятии. Приведенные в табл. 7 данные показывают, что треть опрошенных среди работающих гордятся тем, чем они занимаются на своей работе, столько же гордятся тем, что работают в своей организации, на предприятии.

Несколько меньше трети опрошенных работников хотели бы работать больше, чем положено, чтобы способствовать успеху организации, в которой они работают. Примерно четверть или несколько больше опрошенных, наоборот, не испытывают гордости от того, чем они занимаются на работе, и от того, что работают в данной организации или на данном предприятии; треть опрошенных не разделяют готовности работать больше, чем положено, для успеха своей организации. Эти две группы опрошенных условно можно отнести соответственно к высоко мотивированным и слабо мотивированным работникам.

Остальных опрошенных (от трети до 40%) можно рассматривать как работников с неустойчивой мотивированностью (в каких-то сторонах своего труда в данной организации они мотивированы, а в каких-то нет). Руководители, специалисты чаще встречаются среди мотивированных работников, а малоквалифицированные работники — среди слабо мотивированных.

Подводя итоги сказанному, сделаем несколько общих выводов, касающихся ориентации в сфере труда, характерных для работников переходного периода.

Занимая важное место в жизни людей, труд для большинства из них все же не является доминирующей

ценностью. Семья, досуг, отдых, друзья — вот те сферы, которым большинство опрошенных хотели бы уделять больше времени. Инструментальное отношение к труду исключительно как к средству заработать деньги распространено примерно в той же мере, как и отношение к труду как таковому, т.е. как к возможности реализовать свой опыт, знания, способности, достигнутые мотивации.

Существует значительный разрыв между уровнем притязаний в сфере труда и субъективными оценками выполняемой работы. Хотя работой удовлетворены больше половины работающих, свыше 40% опрошенных заявили о своем желании сменить работу. Однако практическая готовность к смене рабочего места вдвое ниже потенциальной, что, безусловно, связано с довольно пессимистичной оценкой собственных шансов на рынке труда у большинства опрошенных.

Если оценивать степень мотивированности работников к своему труду, то полученные данные позволяют говорить о том, что высоко мотивированные работники составляют около трети среди опрошенных, их на 30—40% больше, чем слабо мотивированных. Однако больше все же работников с амбивалентной мотивацией — в чем-то они мотивированы работать в своей организации, заниматься своей работой, а в чем-то нет.

Результаты настоящего исследования (как и других исследований ВЦИОМ на эту тему) показывают, что идет процесс разрушения старой мотивации труда, сформировавшейся в советский период, когда отсутствовала безработица, не было легального предпринимательства, существовала слабая дифференциация в оплате труда разных категорий работников. Именно тогда идеологическая гипертрофированность в оценках общественной значимости

труда сопровождалась заниженной индивидуальной достижительной мотивацией, слабой ориентацией на успех.

В тех сторонах труда, которые оказались важными для трех четвертей опрошенных, не считая заработной платы это содержание труда, его безопасность, общественная значимость, на мой взгляд, нашли отражение самые общие базисные ценности, сложившиеся в основном в прошлом. Поэтому не случайно отношение к труду нового слоя работников — самозанятых — заметно отличается от того, которое характерно для «среднего» работника. Ценность работы в глазах самозанятых связана не просто с заработком, его величиной, а с самостоятельностью в работе. Для них менее значимыми являются оценки труда с позиций его содержания, общественной значимости и возможности для продвижения, хотя достигительные мотивации в терминах «успеха в своей сфере деятельности» очень важны для большинства из них.

В этом отношении руководители и часть специалистов демонстрируют, на мой взгляд, более современные ориентации. Для них наряду с хорошим заработком столь же значимыми являются достигительные мотивации (ориентации на продвижение, на успех) и возможность заниматься интересным делом, самостоятельность в работе. Для них в отличие от самозанятых не менее важными оказываются и мотив общественной значимости выполняемой работы и мотив возможности оказывать помощь людям.

Эти две группы работников в большей мере, чем другие, ощутили в процессе своей трудовой деятельности влияние тех аспектов рыночных отношений, которые связаны с самостоятельностью в принятии решений, ответственностью за их последствия, необходимостью действовать в конкурентной среде и т.п.

Что касается остальных категорий работников (рабочих, служащих, значительной части специалистов), то для них рыночные отношения в экономике принесли с собой страх потерять работу и не найти другую, невысокую по сравнению со стоимостью жизни заработную плату и задержки в ее выплате. Поэтому при оценке своего труда самой значимой составляющей оказалась для них не столько величина заработка, сколько его гарантированность («получать пусть не высокий, но гарантированный заработок»), причем в это понятие входит не только регулярность выплат, но и гарантированность работы вообще³.

Данное исследование позволило выявить новые моменты в отношении к труду, характерные для переходного периода. Однако его безусловную ценность составляет возможность сравнить полученные по России результаты с результатами исследований в других странах — это, во-первых, в посткоммунистических, также находящихся в переходном периоде, а во-вторых, в странах с развитой рыночной экономикой. Но это предмет отдельного разговора.

Зоя КУПРИЯНОВА

Промышленные предприятия в преддверии устойчивого экономического роста

Оценка ситуации. По данным статистики, промышленное производство в России с января по август 1999 г. выросло на 7,5%. Очевидно, производство находится

³ Перова И., Халупина Л. Заработная плата и доход от предпринимательской деятельности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 2. С.40-45.

сейчас на стадии перехода от депрессии к устойчивому долговременному росту, о чем заговорили и теоретики, и многие практики. Процесс имеет глубокие, системные проявления. Многие из них четко отражены в сознании субъектов, функционирующих в сфере производства. Об этом свидетельствуют результаты опросов, проводимых ВЦИОМ в рамках мониторинга промышленных предприятий. В период с июня 1997 по сентябрь 1999 г. ВЦИОМ провел пять опросов работников промышленности. Одновременно опрашивались эксперты, в качестве которых выступали руководители первого и второго уровней промышленных предприятий¹.

Мнения и суждения руководителей и работников промышленности позволяют утверждать, что в положении большей части промышленных предприятий уже происходят заметные позитивные изменения. Прежде всего это касается улучшения общего *экономического положения* предприятий.

По данным С. Аукционска², доля предприятий, положение которых оценивается руководителями и работниками как «хорошее» или «нормальное», выросла с 20% (лето 1998 г.) до 49% (лето 1999 г.). Оценки экспертов ВЦИОМ близки по значению к этим показателям. Число респондентов, считающих экономическое положение своих предприятий хорошим, возросло за январь—сентябрь 1999 г. и у экспертов, и у работников (см. табл. 1, 2).

Таблица 1

Оценка экспертами экономического положения предприятий

Варианты ответа	VI 1997г.	XI 1997г.	IV 1998г.	XII 1998г.	IX 1999г.
Хорошее, скорее хорошее	22	27	15	25	39
Скорее плохое, определенно плохое	66	65	76	70	51
Затруднились ответить	12	8	9	6	4

Таблица 2

Оценка работниками экономического положения предприятия

Варианты ответа	VI 1997г.	XI 1997г.	IV 1998г.	XII 1998г.	IX 1999г.
Хорошее, скорее хорошее	20	24	15	20	33
Плохое и скорее плохое	57	55	60	56	40
Затруднились ответить	28	21	25	24	27

Наибольшее число экспертов, считающих положение своих предприятий «хорошим», было среди опрошенных руководителей химической и нефтехимической (81%), нефтедобывающей (58%), металлургической (53%) и пищевой (45%) промышленности. Наименьшее — в легкой (4%) и угольной (14%) промышленности. На предприятиях смешанной формы собственности позитивные оценки их экономического положения встречаются у экспертов в полтора, а на частных предприятиях — в 1,3 раза чаще, чем на государственных.

¹ В сентябре 1999 г. опрошено 1992 работника и 147 экспертов в восьми отраслях промышленности.

² См.: «Эксперт». № 41. 1 ноября 1999 г. С. 8.