

**Оценка возможности сохранения рабочих мест на предприятии  
(по пятибалльной системе)  
(в % от общего числа опрошенных экспертов)**

Оценка	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Низкая (1–2 балла)	22	25	20	23	12	7	5
Высокая (4–5 баллов)	50	27	41	38	61	68	71

Ослабление проблемы неплатежей "высветило" другую, не менее острую проблему — это низкие заработки на большинстве предприятий. 65% опрошенных руководителей считают, что такая проблема существует на их предприятии, и еще 22% отнесли низкие заработки к числу чрезвычайно острых вопросов на их предприятиях. Хотя надо отметить, что и здесь наблюдаются положительные сдвиги: если в сентябре 1999 г. лишь 7% руководителей считали, что проблема низких заработков не стоит на их предприятиях, то к середине 2000 г. таковых было 19%, правда, к концу года их доля снизилась до 13%. Одновременно несколько сократилась и доля тех, кто оценивал низкие заработки работников как чрезвычайно острую проблему (с 26% в июне до 22% в ноябре).

В этом плане выделяются угольная и химическая промышленности, где 37% опрошенных руководителей считают низкую зарплату чрезвычайно острой проблемой (в остальных отраслях доля таких оценок варьируется от 18 до 25%).

Следовательно, улучшение финансового положения предприятий смогло только снять остроту проблемы неплатежей, но оно оказалось недостаточным для того, чтобы кардинально улучшить ситуацию с оплатой труда работников.

Наряду с улучшением финансового положения предприятий наблюдается рост возможности сохранения рабочих мест на предприятиях промышленности. В ноябре 2000 г. 71% руководителей высоко оценивал такую возможность и только 5% дали низкие оценки (табл. 8).

Однако численность занятых на предприятии, по оценкам почти половины опрошенных руководителей (46%), не является в настоящее время оптимальной: 24% считают, что работников больше, чем нужно, 19% — что их явно недостаточно. Основными причинами сохранения избыточной численности занятых на предприятии являются надежда руководства на расширение производства в ближайшее время, стремление сохранить трудовой коллектив. Это вполне объяснимо, если принять во внимание тот факт, что более 50% опрошенных руководителей рассчитывают на развитие предприятия и на улучшение его финансово-экономического положения.

Несколько возросла по сравнению с 1999 г. и роль такого фактора сохранения занятости работников, как социальная ответственность: две трети тех руководителей, на предприятиях которых есть избыточная численность, сохраняют высокий уровень занятости из опасения, что часть уволенных не найдет нового места работы и окажется без средств к существованию.

Руководители предприятий не считают острыми проблемами уровень профессионализма и нынешней квалификации их работников. Средний балл по пятибалльной системе, по которой опрошенные руководители оценили уровень профессионального мастерства, составляет 3,8. Более 66% опрошенных руководителей оценили профессионализм и квалификацию работников своих предприятий на "4" и "5", и лишь 4% дали низкие оценки ("2"). Почти столь же высоко оценивают руководители и возможности получения работниками новой специальности, повышения квалификации ("3,5").

Вместе с тем, отвечая на вопрос о том, сталкивается ли предприятие с проблемой организации переобучения и повышения квалификации работников, 10% опрошенных отметили, что для них это чрезвычайно острая проблема, и около 50% признали, что такая проблема существует, хотя значимость ее среди других невелика.

Такая ситуация, скорее всего, обусловлена тем, что прошедшее обновление оборудования, технологий в основном не имело кардинального характера, не являлось его модернизацией в полном смысле. Поэтому потребность в обучении и переобучении персонала пока не стала массовой. Вероятно, проблема качества рабочей силы может оказаться острой для предприятий в будущем, когда действительно в массовом порядке начнется модернизация технологических процессов и оборудования.

Подводя итоги сказанному, хотелось бы отметить следующее. Произшедшие перемены к лучшему в финансово-экономическом положении предприятий в 1999 г. и 2000 г. позволили, если судить по оценкам его руководителей, снять остроту многих важных проблем, от решения которых зависит их экономическое развитие и тем самым развитие всей промышленности. Это и существенное сокращение задолженности по заработной плате, и обновление оборудования и производственных площадей, ставшие важнейшими факторами улучшения экономических показателей деятельности предприятий. Но вместе с тем приходится признать, что это улучшение пока не является достаточным для модернизации производства. Однако главная перемена к лучшему, на наш взгляд, состоит в том, что радикально изменились ориентации руководителей: от тактики выживания они переходят к стратегии активной адаптации к рыночным отношениям в экономике. И это, на наш взгляд, залог и будущий фундамент экономического роста России.

*Ирина ПЕРОВА*

### **Зарплата в промышленности**

Начиная с 1997 г. ВЦИОМ при поддержке Министерства труда и социального развития Российской Федерации участвует в проведении "Мониторинга социально-трудовой сферы предприятий промышленности". За это время было проведено семь опросов, в каждом из которых шло анкетирование двух типов: "экспертов" (руководителей высшего звена промышленных предприятий) и "работников" различных профессионально-должностных групп, включая руководителей различного уровня, специалистов, служащих и рабочих. Выборка контролировалась по таким признакам, как отрасль промышленности, форма собственности и среднесписочная численность работников предприятия.

В рамках данного исследования постоянно задается серия вопросов, касающихся оплаты труда в промышленности. В результате появилась возможность выяснить, как руководители предприятий оценивают в данный конкретный момент оплату труда работников, насколько сами работники удовлетворены своей заработной платой,

**Какую долю составил в прошлом месяце Ваш заработок на основной работе  
от общей суммы всех Ваших личных доходов?  
(в % от общего числа опрошенных работников)**

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Доля заработка на основной работе в общей сумме всех доходов	91	89	90	90	89	91	93

Таблица 2

**Сталкивается ли сегодня Ваше предприятие с такой проблемой,  
как задолженность по выплате зарплаты рабочим и служащим?  
(в % от общего числа опрошенных работников)**

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Нет такой проблемы	17	28	19	30	5 <sup>2</sup>	64	67
Проблема есть, но значимость ее невелика	41	36	32	32	25	29	23
Чрезвычайно острая проблема	42	36	49	38	22	7	10

от кого (или от чего), по их мнению, зависит их заработная плата, а также узнать, как меняются оценки, представления о ситуации в области оплаты труда у различных групп работников.

По данным ВЦИОМ, главным источником дохода работающих на предприятиях промышленности был и остается заработок по основному месту работы. С 1997 по 2000 г. он колеблется от 89 до 93% от всех личных доходов (табл. 1). Все прочие доходы — заработки от дополнительной работы, плата за сдаваемое в аренду жилье, проценты по вкладам — не превышают за этот период 11%. На протяжении ряда лет характерными чертами оплаты труда в промышленности являлись низкий уровень оплаты труда и задолженность по выплате зарплаты. В настоящее время проблема задолженности по выплате заработной платы стоит гораздо менее остро (табл. 2). Вместе с тем треть опрошенных руководителей (33%) отмечают, что на их предприятии она в той или иной степени все-таки существует, в том числе 10% руководителей считают, что проблема задолженности стоит крайне остро.

Задолженность присуща в основном предприятиям с плохим финансово-экономическим положением (рис. 1). 68% руководителей этих предприятий сообщили, что у них несвоевременно выплачивают зарплату, в том числе 28% назвали эту проблему "чрезвычайно острой".

Что касается уровня оплаты труда, то здесь ситуация меняется медленно. В конце 2000 г. низкие заработки работников, по оценкам большинства руководителей предприятий промышленности (87%), по-прежнему оставались "острой проблемой", в том числе, по мнению 22% руководителей, — "чрезвычайно острой" (табл. 3). Опять-таки низкие заработки чаще отмечаются на предприятиях с плохим финансово-экономическим положением. Так, если среди руководителей, оценивающих финансово-экономическое положение своих предприятий как "плохое", 38% считают, что на их предприятии проблема низких заработков стоит крайне остро, то среди тех, кто оценивает финансово-экономическое положение своего предприятия как "хорошее" — 16% (рис. 2).

В 2000 г. в целом улучшение ситуации в области оплаты труда было зафиксировано также и в опросах работников. Во-первых, снизились масштабы задолженности по выплате зарплаты (табл. 4). В ноябре 2000 г. 70% работников отметили, что в этом году им не задерживалась выплата зарплаты (в ноябре 1997 г. своевременно получали зарплату лишь 29% опрошенных работников). Во-вторых, сократилась продолжительность задолженности: если в 1997 г. продолжительность задолженности в 78% случаев

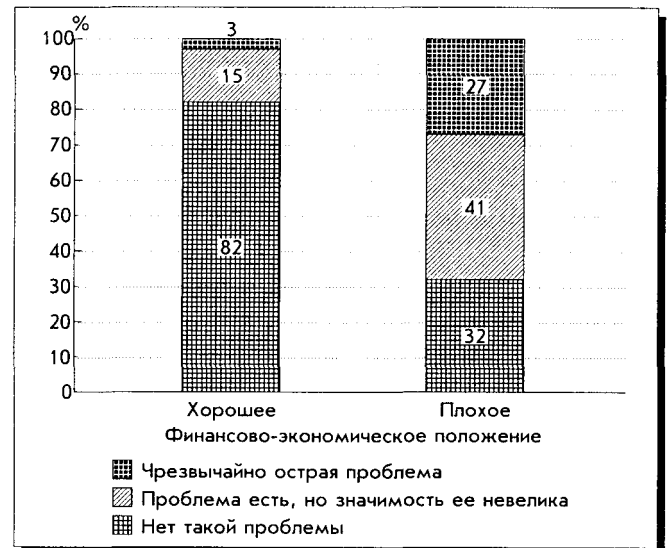


Рис. 1. Оценка руководителями предприятий такой проблемы, как задолженность по выплате зарплаты рабочим и служащим (ноябрь 2000 г.)

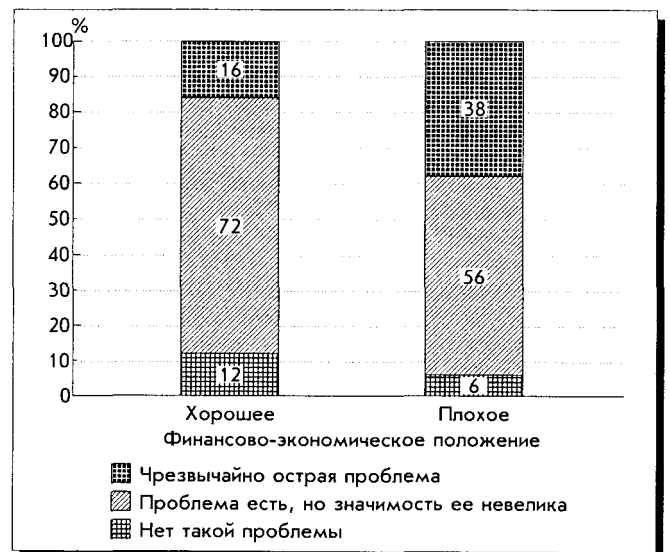


Рис. 2. Оценка руководителями предприятий такой проблемы, как низкая зарплата рабочих и служащих (ноябрь 2000 г.)

**Сталкивается ли сегодня Ваше предприятие с такой проблемой,  
как низкая зарплата большинства работников?  
(в % от общего числа опрошенных работников)**

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Нет такой проблемы	13	9	10	7	7	19	13
Чрезвычайно острая проблема	53	59	69	60	59	55	65
Проблема есть, но значимость ее невелика	34	32	21	33	34	26	22

Таблица 4

**Оценка своевременности выплаты  
зарботной платы в данном году  
(в % от общего числа опрошенных работников)**

Оценка	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	
	Ноябрь	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
В этом году не задерживали выплату зарплаты	29	30	50	69	70
В этом году задерживали выплату зарплаты	71	70	50	31	30

Таблица 5

**Продолжительность задолженности  
по выплате заработной платы  
(в % от общего числа работников,  
которым задерживалась выплата зарплаты)**

Задолженность	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	
	Ноябрь	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
До одного месяца	22	19	47	63	61
Более одного месяца	78	81	53	37	39

превышала один месяц, то в 2000 г. таких ответов было вдвое меньше — 39% (табл. 5).

В-третьих, возросло число работников, зарплата которых в данном году увеличилась (табл. 6). В конце 2000 г. заработная плата уменьшилась только у 4% опрошенных работников; еще у 43% она осталась без изменения и у 53% — увеличилась. Рост зарплаты чаще отмечался руководителями (67% опрошенных в данной группе), специалистами (57%) и квалифицированными рабочими (49%), чем служащими (43%) и неквалифицированными рабочими (44%).

Снижение зарплаток опрошенные работники объясняют главным образом менее успешной деятельностью предприятия и гораздо реже — переводом на менее оплачиваемую работу (должность) или неполный рабочий день, неделю (табл. 7).

В качестве основных причин роста заработной платы работники называют "индексацию" и "успешную деятельность предприятия" (см. табл. 7). Но, как известно, индексация предполагает лишь частичную компенсацию инфляционных потерь, а значит, она не может обеспечить не только рост, но даже и сохранение реальной заработной платы на прежнем уровне. Это означает, что для той

Таблица 6

**Изменение величины заработной платы в данном году  
(в % от общего числа опрошенных работников)**

Оценка величины заработной платы	1999 г.	2000 г.	
	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Увеличилась	49	46	53
Уменьшилась	6	5	4
Осталась без изменения	45	49	43

Таблица 7

**Основные причины увеличения и снижения  
зарботной платы в 2000 г.  
(в %)**

Фактор	Доля в числе ответивших	Доля в числе опрошенных
<i>Причины увеличения зарплаты</i>		
Индексация зарплаты	53	28
Стал больше работать, прирабатывать	5	3
Повышение квалификации, продвижение по службе	4	2
Успешная деятельность, рост прибыли предприятия	27	15
Перешел на новую работу	3	1
Затрудняюсь ответить	8	4
<i>Причины снижения зарплаты</i>		
Перевели на неполный рабочий день, неделю	5	0,2
Перевели на менее оплачиваемую работу (должность)	17	1
Менее успешная деятельность нашего предприятия	41	2
Стал меньше работать (по состоянию здоровья, другим личным обстоятельствам)	6	0
Затрудняюсь ответить	31	1

\* Сумма в столбце менее 100%, так как не включены работники, заработная плата которых не изменилась.

части работников, у которых зарплата выросла вследствие индексации, увеличение имеет чисто номинальный характер и не означает рост покупательной способности их зарплаты.

Успешная деятельность, рост прибыли предприятия в отличие от индексации являются факторами роста реальной заработной платы. Соответственно, можно предположить, что увеличение зарплат работников в результате действия этих факторов привело к росту не только номинальной, но и реальной зарплаты. К числу тех, у кого выросла реальная зарплата, можно также отнести работников, заработная плата которых увеличилась в результате собственных усилий (стали больше работать, продвинулись по службе, перешли на новую работу).

Данные опроса позволяют дать следующую оценку фактическим изменениям заработной платы работников промышленности в 2000 г.

1. У 4% работников снизилась номинальная величина зарплаты. Заработная плата этой группы работников была на 28% ниже средней заработной платы в промышленности.

2. Почти у половины всех опрошенных работников (43%) номинальная зарплата не изменилась, но в результате инфляции произошло снижение ее покупательной способности и, соответственно, снизилась реальная заработная плата. Зарплата этой группы работников была на 5% ниже средней заработной платы в промышленности.

3. У 28% опрошенных работников рост заработной платы был связан с индексацией и поэтому имел исклю-

**Удовлетворенность работников величиной заработной платы**  
(в % от общего числа опрошенных работников)

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Вполне удовлетворен	4	9	8	5	6	9	9
Скорее удовлетворен	10	14	16	12	12	17	19
Скорее неудовлетворен	35	35	30	27	34	32	32
Совершенно неудовлетворен	47	38	40	53	43	37	35
Затрудняюсь ответить	4	4	6	3	5	5	5

чительно номинальный характер. В отношении этой части работников можно предположить, что покупательная способность их зарплаты, скорее всего, также снизилась. Зарплата этой группы работников приблизительно равнялась средней зарплате в промышленности.

4. Можно предположить, что только у 21% опрошенных работников, рост заработной платы которых обусловлен успешной деятельностью предприятия, переходом на другую работу, продвижением по службе, повышением квалификации, выросла не только номинальная, но и реальная заработная плата и, соответственно, ее покупательная способность. Зарплата этой группы работников на 18% превысила среднюю зарплату в промышленности.

Таблица 9

**Соотношение заработной платы, прожиточного минимума, доходов (в расчете на одного человека), соответствующих представлениям работников о нормальной жизни**

Время опроса	Соотношение	
	заработка к субъективному прожиточному минимуму	заработка к соответствующему представлению о нормальной жизни
Сентябрь 1999 г.	72	38
Июнь 2000 г.	82	45
Ноябрь 2000 г.	84	46

Таблица 10

**Соотношение заработной платы, прожиточного минимума, доходов (в расчете на одного человека), соответствующих представлениям работников о нормальной жизни**  
(в %; ноябрь 2000 г.)

Соотношение	Руководители	Специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Зарплата к субъективному прожиточному минимуму	ПО	88	61	90	62
Зарплата к доходу, соответствующему представлению о нормальной жизни	51	48	33	49	32

Таким образом, в 2000 г. реальная заработная плата увеличилась приблизительно у 21% работников промышленности.

В существующих условиях не может сформироваться высокая удовлетворенность оплатой труда. На протяжении последних трех лет (1997-1999 гг.) доля тех, кто не удовлетворен своей зарплатой, оставалась на неизменно высоком уровне (около 80% всех занятых в промышленности), и только в 2000 г. несколько снизилась (табл. 8). В большей степени заработная плата устраивает руководителей (55% опрошенных в данной группе) и специалистов (36%), чем служащих, квалифицированных и неквалифицированных рабочих (по 24% опрошенных в каждой группе).

Удовлетворенность оплатой труда в основе своей представляет оценку, которую работники дают покупательной способности своей зарплаты. Такая оценка базируется на возможности заработной платы обеспечить потребление на уровне прожиточного минимума\*, на уровне дохода, соответствующего представлениям о нормальной жизни.

Как показывают результаты опросов, в 2000 г. средняя зарплата в промышленности составляла 72% от субъективной оценки прожиточного минимума и была более чем

в 2 раза ниже дохода, позволяющего, по представлению респондента, жить нормально (табл. 9). Причем данные пропорции заметно различаются в зависимости от профессионально-должностного статуса работников (табл. 10). Только у руководителей заработная плата превышает субъективный прожиточный минимум, у специалистов и квалифицированных рабочих составляет приблизительно 90% прожиточного минимума, у служащих и неквалифицированных рабочих — менее 66%.

Подводя итог сказанному, можно сделать следующий вывод. В настоящее время заработок в промышленности (исключение составляют руководители) не позволяет даже одному человеку вести, по его представлению, скромное, но более или менее приличное существование. Однако если принять во внимание, что в большинстве семей есть иждивенцы (дети, лица, занятые домашним хозяйством), то возникает еще менее благополучная ситуация. В связи с этим можно предположить, что в настоящее время воспроизводственная функция заработной платы реализуется на крайне низком уровне, а значит, не обеспечивается воспроизводство рабочей силы в соответствии со сложившимися стандартами образа жизни.

Какого заработка, по мнению самих работников, они заслуживают за свою работу? Насколько велики их притязания в отношении величины зарплаты? На что ориентируются работники, определяя величину зарплаты, которую они, по их мнению, заслуживают? По данным опросов 2000 г., работники, по их мнению, заслуживают зарплату

\* Большая часть респондентов (приблизительно 75%) считают, что прожиточный минимум — это уровень доходов, обеспечивающий человеку скромное, но более или менее приличное существование, только 15% — что прожиточный минимум обеспечивает исключительно физическое выживание, остальные затруднились ответить.

**Притязания работников в отношении заработка**  
(число раз)

Соотношение заработка, которого работник, по его мнению, заслуживает	1999 г.	2000 г.	
	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
С субъективным прожиточным минимумом	1,9	1,8	1,9
С доходом, позволяющим жить нормально	1,0	1,0	1,0
С зарработком, который он получает	2,6	2,2	2,2

Таблица 12

**Притязания различных профессионально-должностных групп работников в отношении заработка**  
(число раз; ноябрь 2000 г.)

Соотношение заработка, которого работник, по его мнению, заслуживает	Руководители	Специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
С субъективным прожиточным минимумом	2,1	1,9	1,5	2,0	1,5
С доходом, позволяющим жить нормально	1,0	1,0	0,9	1,1	0,7
С зарработком, который он получает	1,9	2,1	2,6	2,2	2,3

Таблица 13

**Если Ваше предприятие окажется перед необходимостью сокращения штатов, что Вы предпочтете?**  
(в % от общего числа опрошенных работников)

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Предпочту, чтобы рабочее место было сохранено, даже если зарплата будет выплачиваться неполностью или вообще задерживаться	36	35	39	38	40	33	30
Предпочту сокращение со всеми полагающимися по закону выплатами; уволиться по собственному желанию	41	43	37	35	35	38	44
Затрудняюсь ответить	23	22	23	27	25	29	26

Таблица 14

**Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?**  
(в % от общего числа опрошенных работников)

Вариант ответа	1997 г.		1998 г.		1999 г.	2000 г.	
	Июнь	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
Иметь пусть сравнительно небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне	51	46	56	60	58	51	44
Много работать и хорошо зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее	34	36	29	27	31	37	38
Иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск	5	5	5	4	4	4	6
Затруднились ответить и нет ответа	10	13	10	9	7	8	12

в среднем в 2,2 раза больше, чем они получают. "Желаемая" зарплата приблизительно соответствует представлениям работников о доходе (в расчете на одного человека), позволяющем жить нормально, и приблизительно в 2 раза выше дохода, обеспечивающего субъективный прожиточный минимум (табл. 11).

Представления о "желаемом" заработке неодинаковы у работников с различным профессионально-должностным статусом (табл. 12). Относительно более высокие притязания сложилось у служащих и неквалифицированных рабочих: они хотели бы получать, соответственно в 2,6 и 2,3 раза больше, чем получают сейчас. Однако на самом деле притязания служащих и неквалифицированных рабочих вряд ли можно отнести к разряду высоких, учитывая низкий в настоящее время уровень оплаты труда этих категорий работников (см. табл. 10), а также то, что их "желаемая" заработная плата составляет полтора прожиточных минимума и ниже дохода, позволяющего жить "нормально".

Руководители и квалифицированные рабочие считают, что их зарплата должна быть выше, соответственно в 1,9 и 2,2 раза и равняться доходу, позволяющему, по их представлению, жить нормально.

Как известно, кроме воспроизводственной функции, заработная плата должна выполнять еще и стимулирующую

функцию. По степени реализации последней можно судить о стремлении работать лучше, об инициативности работников, их стремлении повышать квалификацию, о предприимчивости на рабочем месте.

О том, насколько заработная плата стимулирует работать более интенсивно и эффективно позволяют судить установки работников в социально-трудовой сфере. Результаты опросов свидетельствуют о том, что в настоящее время происходят заметные изменения в ориентациях работников.

Во-первых, снижается число работников, пассивно ожидающих оживления деятельности своих предприятий, мирящихся с нерегулярностью выплаты зарплаты и неполной занятостью (табл. 13). Так, готовы уволиться, встать на учет в службе занятости и начать поиск подходящей работы сейчас же 44% наемных работников; склонны "до последнего" держаться за свое рабочее место, невзирая на неоплачиваемые отпуска и задержки в выплате зарплаты, 30% работников. Таким образом, увеличивается число работников, отдающих предпочтение активному поиску в ситуации нестабильной занятости, при низких или нерегулярных зарплатах.

Во-вторых, если речь идет о выборе между сравнительно небольшим, но твердым заработком, и высоким за-

**От кого (или от чего) прежде всего зависят Ваши заработки по основному месту работы?**  
(в % от общего числа опрошенных работников)

Вариант ответа	1997 г.	1998 г.	1999 г.		2000 г.	
	Ноябрь	Апрель	Декабрь	Сентябрь	Июнь	Ноябрь
От непосредственного начальника	23	21	20	23	20	21
От экономического положения, работы предприятия в целом	78	73	76	74	70	71
От результатов деятельности цеха, отдела	15	13	14	19	14	20
От моих личных трудовых усилий	7	8	7	8	9	7
От других обстоятельств	5	4	5	3	4	2
Затрудняюсь ответить	7	8	7	8	10	9

работком, но без гарантий на будущее, то растет число тех, кто готов много работать и хорошо зарабатывать, хотя по-прежнему большинство работников выбирают стабильные заработки, пусть даже и невысокие (табл. 14). Но их число снижается. Происходящие изменения свидетельствуют, что в целом на уровне установок работников растет стимулирующая роль зарплаты. В действительности на промышленных предприятиях наблюдается слабая зависимость заработной платы от личных трудовых усилий, по мнению работников (причем данное мнение не меняется на протяжении всего периода исследований, табл. 15), заработки практически не зависят от результатов их личных усилий. Зарплата определяется главным образом, во-первых, результатами экономической деятельности предприятия, цеха, влияющими на реальный объем фонда оплаты труда и, во-вторых, непосредственным начальником, от которого, по-видимому, зависит размер заработка, премий подчиненных ему работников. Осознание, что величина оплаты труда не связана с личными усилиями, порождает пассивность, снижение инициативности, рост безразличия в поведении работников в трудовой сфере. Все это свидетельствует о том, что установки работников на получение более высоких заработков не могут быть в настоящее время реализованы благодаря более продуктивной деятельности работников на промышленных предприятиях.

**Наталья БОНДАРЕНКО,  
Марина КРАСИЛЬНИКОВА**

### **Имущественная дифференциация населения**

В последние годы в России проблемы дифференциации уровня благосостояния приобрели особую значимость в связи с идущими социально-экономическими преобразованиями и переходом к новым экономическим отношениям. Изучение этих проблем включает и анализ имущественного положения людей, т.е. объема и состава имущества, накопленного семьями. Очевидно, что эти определяющие характеристики благосостояния тесно связаны с уровнем текущего дохода и отражают "историю благосостояния" семьи, динамику доходов в прошлые периоды жизни. Состав и характер домашнего имущества образуют базу для формирования потребительского поведения как в текущий момент, так и в ближайшем будущем. И поэтому уровень накопленного домашнего имущества является не менее важной характеристикой формирования потребительского поведения, чем текущие доходы (причем не только денежные). В силу более сложного, длительного и многоаспектного процесса формирования домашнего имущества этот показатель является более устойчивым и, скорее всего, менее дифференцированным, нежели текущий доход. В периоды значительных

социально-экономических перемен, неустойчивого экономического развития, описание и измерение объема накопленного домашнего имущества может более точно отражать характер изменений уровня благосостояния.

Все это свидетельствует о том, что анализ объема и состава домашнего имущества должен стать важной самостоятельной частью изучения уровня жизни. Вместе с тем очевидная сложность объекта анализа — домашнего имущества, характеризующегося не только многообразием предметов, но и существенными различиями каждого из них (по таким параметрам, как время приобретения, качество изготовления, престижность модели и т.п.) — в значительной мере снижает возможности количественного анализа. Поэтому вполне понятна необходимость построения показателей, легко поддающихся количественному описанию и измерению на уровне одного домохозяйства, с одной стороны, и позволяющих проводить осмысленные и показательные сопоставления уровней благосостояния разных семей — с другой.

Данные опросов общественного мнения, в ходе которых собирается информация о наличии в семье предметов длительного пользования, позволяет построить такой показатель. Именно потребительские товары длительного пользования, накопленные в семье (в отличие от недвижимости или, напротив, предметов одежды), наилучшим образом соответствуют задаче описания имущественного (соответственно, и потребительского) потенциала семьи. Сведения о них дополняют данные о текущем доходе домохозяйства, поскольку занимают как бы промежуточную позицию между текущим потреблением и капитальными затратами домохозяйства.

Построение показателя наполненности домашним имуществом необходимо не только для измерения уровня и степени дифференциации имущественного положения семей, но и для корректировки или даже замены в тех случаях, когда это требуется, традиционной характеристики уровня благосостояния семьи — текущего денежного дохода. Это обстоятельство наиболее важно для социологических исследований, основанных на опросах общественного мнения. Практика полевых исследований показывает, что в России (особенно в последние годы) увеличивается доля респондентов, отказывающихся в ходе интервью сообщать данные о своих денежных доходах. В среднем по стране доля не ответивших доходит до 10% опрошенных, а в Москве она иногда даже превышает 20% выборки. Кроме того, по объективным и субъективным причинам, которые неоднократно обсуждались и хорошо известны всем, кто занимается опросами и полевыми исследованиями в России, данные социологических опросов, касающиеся величины личных денежных доходов, не очень надежны.

Предлагаемый подход к измерению имущественной обеспеченности и уровня ее дифференциации основан на построении показателя, равного количеству товаров длительного пользования (ТДП), имеющегося в семье, из спе-