

© 1994 г.

В.Д. ПАТРУШЕВ, А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

СОБСТВЕННОСТЬ И ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ

ПАТРУШЕВ Василий Дмитриевич — доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института социологии РАН. Наш постоянный автор. ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич — младший научный сотрудник Института социологии РАН. В нашем журнале публикуется впервые.

В последние годы получила распространение концепция, что превращение работников в совладельцев средств производства (через аренду, владение акциями, в другой форме) дает возможность им почувствовать себя подлинными хозяевами и соответственно повысит их ответственность за результаты труда, коренным образом улучшит их отношение к труду. С учетом этой концепции по существу и происходит реформирование экономики страны, разгосударствление и приватизация предприятий.

Как изменилось отношение к труду непосредственных работников производства на предприятиях с различными формами собственности? Для выяснения ответа на него сектором рабочего и внерабочего времени Института социологии РАН в апреле—июне 1993 г. было проведено исследование «Труд в условиях перехода к рынку» на ряде предприятий Москвы: заводе «Станкоконструкция» (арендное), заводе радиодеталей (акционерное), фабрике «Панинтер» (частное). Исследование на государственном предприятии — Томилинском заводе полупроводников (Московская область) было осуществлено нами ранее — в 1990 г. [1].

При исследовании мы исходили из следующих гипотез:

— участие в собственности на средства производства должно оказать положительное воздействие на отношение рабочих к труду;

— боязнь потерять работу на предприятии будет способствовать улучшению отношения к труду;

— с переходом к рыночным отношениям должен происходить процесс индивидуализации трудового поведения рабочих.

Рассмотрим важнейшие результаты проведенного исследования.

Условия труда

В последние годы, особенно после 1991 г., условия труда на многих предприятиях существенно изменились, причем далеко не в лучшую сторону. В результате либерализации цен и постоянной инфляции резко снизился уровень жизни рабочих. Заработная плата далеко не удовлетворяет их потребности. Результатом явились: переход многих квалифицированных рабочих в кооперативы и коммерческие структуры, рост числа рабочих, имеющих и желающих иметь дополнительно оплачиваемую работу, снижение интереса к повышению квалификации и др.

На разных по форме собственности предприятиях размер заработной платы существенно различается. Так, у работавших на арендном предприятии она составила 14,3 тыс. руб. в месяц (апрель), на акционерном — 21,7 тыс. руб (май), а на частном — 46,3 тыс. руб. (май). По мнению рабочих она в 2—3 раза отставала от необходимого уровня. Это отметили 95,3% обследованных арендного, 94,5% — акционерного предприятия и 57,3% — частного предприятий.

В результате значительно расширилась сфера дополнительно оплачиваемой работы. Ее имели: на частном — 10,1%, на акционерном — 14,1%, на арендном предприятии — 17,2%. На обследованном нами в 1990 г. государственном предприятии дополнительную работу имели лишь 8,2% опрошенных. Еще больше доля желающих иметь дополнительную работу — она достигает 42—63%.

Многие рабочие в нынешних условиях, как видно из табл. 1, для получения дополнительного дохода занимаются перепродажей купленного (спекуляцией — от 11 до 18%), и продажей личных вещей (от 13 до 22%).

Дополнительный доход дает существенную прибавку к заработной плате. Он составляет от 76,9% общего семейного дохода у рабочих арендного предприятия до 88,9% у рабочих частного предприятия.

Труд рабочих на обследованных предприятиях недостаточно механизирован. Так, 68,8% рабочих акционерного предприятия (завод радиодеталей) ответили, что они работают вручную при помощи простейших механизмов. Как правило, это женщины, занятые малоквалифицированным и низкооплачиваемым трудом по сборке радиодеталей. На арендном предприятии преобладает высококвалифицированный ручной труд, с высоким уровнем технической сложности (электромонтажные и слесарно-сборочные работы, требующие высокой квалификации). На частном предприятии, где преобладает труд швей-мотористок на машинах с ручным и полуавтоматическим управлением, проблема механизации носит иной характер. Она связана, скорее, с содержанием труда, которое характеризуется высокой степенью монотонности, нервного напряжения.

Естественно, подобный труд требует большого физического напряжения: это отметили 29,8% рабочих частного и 46,1% акционерного предприятий. Весьма значительно число рабочих, ответивших, что их труд недостаточно разнообразен, интересен и не требует повышения квалификации.

Остаются неудовлетворительными санитарно-гигиенические условия труда. 85,9% рабочих арендного, 75,8% — акционерного и 50,6% частного предприятий ответили, что эти условия не являются хорошими. Большинство указали на перепады температуры в цехах, шум, запыленность, скученность. Наиболее остро эти вопросы стоят для женщин на швейном предприятии.

За последние годы произошло значительное ухудшение социально-бытовых условий труда рабочих. На обследованных предприятиях каждый 7—9-й рабочий не получал от своего предприятия какой-либо помощи в решении бытовых проблем.

Медицинское обслуживание ухудшилось. На частном предприятии оно совсем отсутствует, а на акционерном проводится лишь диспансеризация.

Роль общественного питания резко снизилась. Около половины рабочих на арендном и акционерном предприятиях никогда не пользуются столовой и буфетом. Столовую посещают несколько раз в неделю от 9 до 16% рабочих.

Источника дополнительного дохода (в % от числа опрошенных)

Рабочие	Предприятия		
	арендное	акционерное	частное
Имели:			
земельный участок	42,2	34,8	35,2
дополнительную работу	17,2	14,1	10,1
Занимались:			
продажей личных вещей	17,2	21,9	13,5
перепродажей купленного	6,3	10,2	11,2
торговым посредничеством	4,7	4,7	6,7
Не занимались продажей	71,9	61,7	64,0

Удовлетворение культурных потребностей рабочих минимально, а на частном предприятии вообще отсутствует. Более половины рабочих арендного и акционерного предприятий никогда не посещали клуб, около 60—70% никогда не имели путевок в дома отдыха и т.д.

Удовлетворенность трудом и его условиями

Нередко удовлетворенность трудом отождествляется с удовлетворенностью работой. Последнее, на наш взгляд, более широкое понятие, включающее как удовлетворенность непосредственно трудом, так и его оплатой и другими условиями. Исходя из этого понимания проанализируем состояние удовлетворенности работой на предприятиях с различными формами собственности.

Как было показано выше, организация и условия работы на них несколько отличаются, особенно размер оплаты труда. Отсюда и некоторые различия в степени удовлетворенности. Как видно из табл. 2, индекс удовлетворенности непосредственно трудом колеблется в пределах от 2,81 (у рабочих арендного предприятия) до 3,11 (у рабочих государственного предприятия)¹. В удовлетворенности содержанием труда различия еще менее значительны. Несколько больше они в удовлетворенности организацией труда: она выше на частном предприятии по сравнению с другими. А вот в отношении напряженности труда картина иная. По-видимому, более высокие требования к соблюдению трудовой и производственной дисциплины обуславливают более высокую напряженность труда и, соответственно, меньшую степень удовлетворенности ею. Самый высокий уровень удовлетворенности напряженностью труда оказался на государственном предприятии, следовательно, работа на нем была менее напряженной, чем на обследованных в 1993 г. предприятиях.

Приведенные выше цифры свидетельствуют о том, что та или иная степень участия рабочих в собственности на средства производства — в форме аренды или владения акциями — в нынешних условиях пока не привела к повышению степени их удовлетворенности непосредственно трудом.

Важнейшим условием труда в нынешний период является размер его оплаты. Участие в собственности не привело к ее значительному повышению.

В период обследования, как уже отмечалось выше, ее размер далеко не удовлетворял потребности рабочих и членов их семей. В результате индекс удовлетворенности ею на арендном и акционерном предприятиях оказался самым низким среди элементов условий труда и в два с лишним раза меньше, чем на частном и государственном предприятиях.

Следует отметить, что на частном предприятии, где оплата труда выше, структура неудовлетворенности обнажает особенности функционирования частного

¹ Минимальное значение индекса равно 1, максимальное — 5.

**Индексы удовлетворенности работой на предприятиях Москвы и Московской области
(с различными формами собственности)**

Элементы удовлетворенности работой	Предприятия			
	арендное	акционерное	частное	государственное
1. Трудом (процессом труда),	2,81	2,91	2,99	3,11
в том числе:				
содержанием труда	3,20	3,11	3,17	3,20
организацией труда	2,44	2,78	3,10	2,76
напряженностью труда	2,80	2,83	2,69	3,36
2. Размером оплаты труда	1,23	1,37	2,95	2,56
3. Техническими, санитарно-гигиеническими и социальными условиями труда,	2,81	2,80	3,26	3,14
в том числе:				
механизацией	2,32	2,15	3,51	—
санитарно-гигиеническими условиями	2,00	2,01	2,80	2,21
взаимоотношениями с руководством	3,14	3,71	3,63	3,95
взаимоотношениями с товарищами по работе	4,11	4,13	4,09	4,39
удовлетворением бытовых потребностей на предприятии	2,36	2,46	2,98	2,13
медицинским обслуживанием	2,92	2,34	2,57	3,00
4. Условиями труда в целом (2 + 3)	2,57	2,83	3,33	2,85
5. Работой в целом	3,11	3,28	3,66	3,36

капиталистического предприятия. Больше всего на нем вызывает неудовлетворенность уровень медицинского обслуживания, что вполне естественно, учитывая его полное отсутствие на предприятии. Далее, вызывают повышенную неудовлетворенность те факторы труда, благодаря которым рабочим удается получать относительно сносную для сего дня зарплату. Чрезмерная, по мнению рабочих, напряженность труда и потогонная система его организации являются важнейшими факторами, образующими основу структуры неудовлетворенности трудом.

Чем вызвана оценка рабочими всех предприятий, независимо от формы собственности, взаимоотношений с товарищами по работе? С одной стороны, это может свидетельствовать о высоком уровне коллективизма и товарищества среди рабочих, с другой стороны, — о низкой требовательности и равнодушии друг к другу. Наше исследование подтверждает прежде всего первый аспект ответа.

Удовлетворенность условиями труда в целом (в том числе и его оплатой) на арендном и акционерном предприятиях ниже; чем на государственном и частном прежде всего за счет удовлетворенности оплатой труда и санитарно-гигиеническими его условиями. Эти факторы в значительной мере определили, на наш взгляд, и общую удовлетворенность работой в целом.

Таким образом, состояние удовлетворенности рабочих трудом на предприятиях, где они являются в какой-то степени совладельцами, ниже, чем на государственном и частном предприятиях и ниже, чем в 1970—1980-х гг. Так, индекс удовлетворенности трудом рабочих промышленности Российской Федерации в 1978 г., по данным обследования ЦСУ, составлял 4,09 [2].

Приведенные цифры, на наш взгляд, свидетельствуют о том, что участие в собственности предприятий оказывает незначительное влияние на степень удовлетво-

ренности непосредственно трудом и работой в целом по сравнению с работой на государственном предприятии. Положительное воздействие на удовлетворенность работой на частном предприятии оказывают более высокая оплата труда, несколько лучшая его организация.

Ценностные ориентации и мотивы труда

Отношение к труду рабочих в определенной мере проявляется в оценке места и значения труда на предприятиях в системе ценностей жизни и в мотивах труда.

Рассмотрим, как изменились ценностные ориентации и мотивы труда рабочих на предприятиях, имеющих разные формы собственности?

Как видно из табл. 3, за последние три года произошло существенное снижение значимости труда в системе жизненных ценностей. На обследованных предприятиях, вне зависимости от их типа, труд занял второе место после таких ценностей как семья и ее материальное благополучие и здоровье. 71,4% опрошенных рабочих на арендном предприятии и 66,4% на акционерном не включили труд в систему своих жизненных ценностей. По сравнению с аналогичным исследованием, проведенным сектором в 1990 г., на Томилинском заводе произошло более чем двукратное снижение ценности труда. Для рабочих частного предприятия ценность труда имеет несколько меньшее значение по сравнению с арендным и акционерным предприятиями. Во главу угла жизненных ценностей рабочие, как и три года назад, ставят семью и материальное благополучие, а на последнее место — учебу и повышение общего и специального образования.

Таким образом, ценность труда у рабочих снизилась независимо от формы собственности. Это можно объяснить тем, что труд на предприятии перестал быть единственным и эффективным источником удовлетворения потребностей рабочих и членов их семей. В условиях усиливающейся инфляции и нестабильности в обществе формируется новая парадигма, когда многие рабочие связывают свои надежды на выживание не только с трудом на предприятии, а и с какими-то обходными путями получения материальных благ.

Низкий удельный вес ценности труда на частном предприятии объясняется прежде всего его явно вынужденным характером, где абсолютное большинство работниц пришли трудиться ради заработка. Подтверждением такого вывода в какой-то мере являются ответы о сопоставимой ценности работы и занятий в свободное время. Только 3,4% опрошенных на частном предприятии заявили, что получают больше удовлетворения от работы, чем от занятий в свободное время, тогда как на арендном и акционерном предприятиях таких — 13,3%.

Таблица 3

Жизненные ценности рабочих на предприятиях с различными формами собственности (в том числе ответов)				
Ценности	Предприятия			
	государственное	арендное	акционерное	частное
Семья, ее материальное благополучие, воспитание детей	73,4	71,4	75,0	80,2
Труд на предприятии	68,4	28,6	33,6	25,6
Здоровье	56,4	50,8	41,4	44,2
Отдых и развлечения, общение с друзьями и близкими	30,6	20,6	8,6	25,6
Учеба и повышение общего и специального образования	4,5	3,2	3,1	5,8
Другое	3,3	—	0,8	2,3

**Мотивы труда рабочих на предприятиях, имеющих различные формы собственности
(в % от числа ответов)**

Варианты	Предприятия			
	государственно	арендное	акционерное	частное
Иметь хороший заработок	77,9	89,1	92,2	95,5
Иметь возможность общаться с людьми	48,9	42,2	38,3	48,3
Реализовать свои способности и умения	24,7	35,4	17,2	21,3
Приносить по возможности больше пользы людям	36,3	23,4	29,7	20,2
Иметь общественное признание своего труда	*	12,5	13,3	9,0
Активно участвовать в управлении производством	*	4,7	2,3	1,1
Другое	4,3	3,1	1,6	1,1

*Эти варианты ответов в 1990 г. не были включены в анкету.

Мотивационное ядро трудовой деятельности имеет примерно идентичную структуру у рабочих различных по форме собственности предприятий. Абсолютное преобладающее значение в ней занимает мотив заработка, имеющий двукратный перевес по удельному весу над следующим по значению мотивом (общения с людьми).

На периферии мотивационного ядра трудовой деятельности рабочих, независимо от формы собственности предприятия, находятся мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством (табл. 4).

По результатам исследования выяснилось, что при всеобщности мотива «хорошо заработать» пути его осуществления различны и обусловлены конкретными условиями функционирования предприятий, особенностями организации труда. Так, на арендном предприятии, где нет должных объемов работы, рабочие увязывают его преимущественно с взаимоотношениями с руководителями, на акционерном — с достижениями всего предприятия, и только на частном рабочие считают, что их оплата зависит прежде всего от их собственных усилий и мастерства.

Отношение к труду в реальном поведении рабочих

В ходе нашего исследования сделана попытка выявить состояние отношения к труду рабочих на предприятиях с различными формами собственности в реальном поведении рабочих. Это трудная задача. Во-первых, число фиксируемых показателей реального трудового поведения в отчетности предприятий весьма невелико (выполнение норм выработки или сменного задания, брак в работе, нарушение трудовой дисциплины и др.), а кроме того они зачастую не отражают действительного положения. Во-вторых, получить подобные показатели в нынешних условиях по каждому обследованному рабочему практически невозможно. Поэтому мы попытались выявить реальное отношение к труду через: а) комплекс ответов рабочих, отражающих их фактическое поведение; б) групповую оценку рабочими отношения к труду; в) оценку руководителями отношения рабочих к труду.

Вопросы, задаваемые рабочим, имели целью выявить интенсивность и производительность их труда, качество работы, трудовую дисциплину, стремление добиваться лучших результатов, инициативность в улучшении организации труда и др.

Анализ ответов рабочих показывает, что они свое реальное отношение к труду оценивают как довольно хорошее по многим названным выше показателям. Так, на вопрос «Всегда ли Вы работаете на своей работе в полную меру сил и способностей?», — «почти всегда» ответили 62,5% рабочих арендного, 68,8% — акцио-

**Индексы отношения к труду рабочие обследованных предприятия Москвы
(по оценке самих рабочих; минимальное значение индекса — 3, максимальное — 5)**

Вопросы	Предприятия		
	арендное	акционерное	частное
Всегда ли Вы работаете в полную меру сил и способностей?	4,63	4,67	4,72
Успешно ли Вы справляетесь с выполнением сменного задания (норм выработки)?	4,42	4,42	4,47
Как Вы оцениваете качество своего труда?	4,77	4,69	4,59
Стремитесь ли Вы добиваться лучших результатов в своей работе?	4,66	4,77	4,70
Предпринимали ли Вы какие-либо действия для улучшения организации труда?	3,84	3,30	3,32
Бывали ли у Вас опоздания на работу и преждевременный уход с нее?	4,39	4,66	4,34
В среднем	4,45	4,41	4,38

нерного и 71,9% — частного предприятия, «не всегда» — соответственно 37,5%, 29,7% и 28,1% и «почти никогда» — только 1,6% рабочих акционерного предприятия. На всех трех предприятиях высок удельный вес стремящихся всегда добиваться лучших результатов в работе: на арендном предприятии — 75,0% рабочих, на акционерном — 81,1%, на частном — 78,7%.

Можно предположить, что рабочие в какой-то мере завысили оценки своего отношения к труду. Думается, что не очень значительно. Во всяком случае собственную инициативность в улучшении организации труда в своем трудовом коллективе они оценивали довольно низко. Большинство затрагивало эти вопросы только в беседах с товарищами. А это, с одной стороны, явное свидетельство пассивного отношения к труду, а с другой стороны — объективности их ответов.

Различия в индексах ответов на абсолютное большинство вопросов, связанных с реальным отношением к труду, очень невелики (табл. 5).

В целом отношение к труду на всех предприятиях несколько выше среднего уровня (равного 4,0). Его общий индекс колеблется всего лишь от 4,38 до 4,45. Возможно, это несколько завышенная оценка, тем более, что руководители оценивают отношение рабочих к труду несколько ниже. В целом удовлетворены отношением к труду подчиненных им рабочих лишь 9,5% опрошенных руководителей арендного, 25,0% акционерного и 15,4% частного предприятий; частично удовлетворены, частично нет, соответственно 71,4%; 50,0% и 84,6% руководителей, и не удовлетворены 19,0% руководителей арендного и 25,0% руководителей частного предприятий.

Имеются определенные различия в оценке показателей отношения к труду руководителей трех предприятий. На арендном ими было отмечено ухудшение всех показателей отношения к труду — трудовой дисциплины, выполнения норм выработки, добросовестности, качества работы и др. Большинство руководителей акционерного предприятия отметили, что эти показатели за последние годы не изменились, а на частном предприятии указали на улучшение целого ряда показателей.

Приведенные выше данные, на наш взгляд, свидетельствуют о том, что отношение рабочих к труду далеко от оптимального уровня, участие в собственности по существу в нынешних условиях не оказывает на него воздействия. Более важным фактором является размер заработной платы. Этим можно объяснить несколько более высокую оценку отношения рабочих к труду руководителями частного предприятия.

Рассмотрение общих индексов отношения к труду у рабочих разных социальных

групп не выявило существенных их различий ни у мужчин, ни у женщин, ни в зависимости от размера зарплаты на данном предприятии, ни от наличия акций. И даже у рабочих, боящихся потерять работу, отношение к труду практически не отличается от отношения остальных рабочих. Уповать на то, что изменение форм собственности автоматически решит эту проблему, безосновательно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Отношение к труду, быту в досугу (теоретико-прикладные аспекты исследования) / Под ред. В. Д. Патрушева. М.: Институт социологии РАН, 1992.
2. Патрушев В. Д., Калмакан Н. А. Удовлетворенность трудом. М.: Наука, 1993. С 58.