

Как возможна в современных условиях стратегия максимизации труда наемных работников?

Для большинства наемных работников российского общества 90-е годы стали временем тяжелых испытаний. Государство сняло с себя какие-либо обязательства по улучшению их положения. В этих условиях начали активно вырабатываться самостоятельные способы выживания, которые легли в основу различных видов стратегий поведения: от иждивенческой до криминальной.

Наиболее массовой социальной группой наемных работников, несмотря на радикальные и во многом негативные для их положения изменения в экономике, по-прежнему остаются рабочие промышленных предприятий.

Что способствует и что сдерживает формирование трудового поведения рабочих, адекватного рыночным требованиям? Какую роль в выработке современных стратегий трудового поведения играют тип предприятия, состояние и структура домохозяйств рабочих, их личностный ресурсный потенциал? Эти и другие вопросы были положены в основу социологического исследования трудового поведения рабочих нового частного и акционерного предприятий, проведенного в 1999-2000 гг. в Москве. Из общего массива (568 человек) были отобраны рабочие основного производства, пришедшие на эти предприятия после 1992 г. — начала либеральных экономических реформ. Таких рабочих на частном предприятии (ЧП) оказалось 218 (94% от числа опрошенных), а на акционерном (АО) — 137 (57%).

Данные группы являются примерно однородными по возрасту (на ЧП средний возраст рабочих чуть более, а на АО чуть менее 30 лет), по семейному положению, по размеру семьи. Отличает их распределение по полу (на АО существенно больше мужчин) и уровень образования (на ЧП преобладают рабочие со средним профессиональным, а на АО — с общим средним образованием).

Оба предприятия относятся к экономически успешным, являются широко известными в своих отраслях (частное — в легкой, а акционерное — в пищевой промышленности). Вместе с тем культурные и институциональные характеристики внутренней среды на предприятиях — принципиально противоположны. Новое частное предприятие — пример классической капиталистической модели организации труда

(преобладание индивидуального краткосрочного контракта в политике найма работников, жесткие тейлористские принципы контроля за работой, отсутствие социальной инфраструктуры, профсоюза и т.п.). На акционерном предприятии сохранились традиции советской организации и культуры труда (бессрочный найм, регулярные собрания трудового коллектива на всех уровнях, развитая социальная инфраструктура, сильные позиции профсоюза). Вместе с тем на протяжении 90-х годов это предприятие активно проводило политику найма и увольнения, в результате чего удалось существенно обновить и улучшить кадровый состав персонала. Так, к концу 1999 г. доля молодых рабочих (до 30 лет) на АО составила 48%.

Цель отбора нами рабочих, пришедших на предприятия после 1992 г., заключалась в том, чтобы раскрыть особенности реализации самостоятельно принятых ими решений о трудоустройстве на успешно работающие предприятия. У людей, поступающих на предприятия с повышенными требованиями к качеству рабочей силы, можно предположить наличие ориентации на достижение максимально возможного заработка за счет интенсивного труда и продолжительного рабочего дня. Комбинацию таких ориентаций, как выбор и устройство на успешное предприятие, стремление к максимально возможному заработку, желание интенсивно и продолжительно работать, можно рассматривать как проявление *стратегии максимизации труда*, которая является ведущей в экономическом поведенческом комплексе наиболее активных молодых работников развивающейся рыночной экономики¹.

Прежде чем рассмотреть особенности реализации данной стратегии рабочими выбранных для исследования предприятий, необходимо ответить на вопрос о том, почему данная стратегия стала наиболее притягательной для молодых рабочих в 90-е годы?

Важнейшая составляющая данной стратегии — ориентация при выборе места занятости на частные предприятия. К середине 90-х годов успешные частные предприятия, сконцентрированные, как правило, в легкой и пищевой промышленности, а также в сфере торговли и услуг, стали наиболее притягательными для занятости молодежи. Процессы преобразования отношений собственности на бывших государственных предприятиях привели к снижению реальной заработной платы, ухудшению условий труда и социальной защищенности наемных работников. Эти объективные обстоятельства способствовали росту указанных ориентаций молодежи. В то же время отмечался динамичный рост производства и размеров зарплаток на частных (новых и акционированных) предприятиях, особенно в Москве и крупных городах России². Именно здесь занята

¹ Полякова Н.В. Экономическое поведение. Иркутск.: ИГЭА, 1998. С. 145.

² Социально-трудовые процессы на предприятиях промышленности // Человек и труд. 1997. № 10. С. 82-83.

наиболее квалифицированная, мобильная и молодая часть рабочей силы. Доля молодежи (до 25 лет) в общей численности занятых в частном секторе составила почти 25%, тогда как в кооперативах и разного рода товариществах — менее 12%, а на государственных предприятиях — всего лишь 6%¹. В установках молодежи на труд

в частном секторе некоторые исследователи видят признак формирования новой трудовой этики, основанной на готовности больше трудиться, нести ответственность, проявлять предприимчивость, быть инициативными и активными².

Так ли это на самом деле? Созданы ли для этого на предприятиях необходимые нормативно-правовые, технико-организационные и социально-психологические условия? Ведь известно, что на частных предприятиях гораздо чаще нарушаются трудовые права работников (не оформляются вовсе или должным образом договоры о найме, не соблюдаются договоренности о размерах оплаты труда и условиях труда, не заключаются коллективные договоры и т.д.)³.

В какой мере стратегия максимизации труда, вырабатываемая работниками до поступления на предприятие, является результатом собственных намерений, отражает направленность воли и сознания индивида (интенциональна по смыслу), и в какой она вызвана воздействием внешней неблагоприятной ситуации (реактивна по смыслу)? Какое место интенциональность — реактивность стратегии трудового поведения — находит на предприятиях разного типа?

В исследовании было выявлено, что при трудоустройстве рабочих существенное влияние на выбор предприятия оказывает состояние их домохозяйств. Понятие "домохозяйство" обычно определяется как совокупность лиц, вместе проживающих, имеющих общий денежный бюджет и ведущих совместное хозяйство, основанное, как правило, на кровно-родственных отношениях. В данном исследовании оно уточняется в соответствии с влиянием положения домохозяйства на процесс построения и осуществления стратегий трудового поведения его членов. При таком подходе домохозяйство рассматривается как активный агент в сфере рыночной занятости, а основными элементами его социальной структуры прежде всего выступают: среднедушевой доход, соотношение работников и иждивенцев, вклад членов семьи в общий бюджет, территориальная отдаленность домохозяйства от места работы, наличие и экономическая эффективность земельного участка, материальное положение в целом (табл. 1).

¹ Дунаева И. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 82.

² Мкртчян Г.М., Чистяков И.М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 43.

³ 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.

Структура домохозяйств рабочих обследованных предприятий

Показатель	Частное (N=218 человек)	Акционерное (N=137 человек)
Среднедушевой доход за последний месяц (руб.)	916	1870
Средний размер семьи, человек	3,2	3,4
Имеющие детей до 18 лет, %	69	47
Среднее число работающих, человек	1,9	2,3
Отдаленность от места работы, мин.	60	69
Оценка дохода семьи*, индексы	1,8	2,5
Вклад в общий бюджет, индексы**	3,7	3,8
Наличие земельного участка, %	44	50

* Оценка доходов измерялась по пятибалльной шкале, где 1 — денег не хватает на самое необходимое, иногда даже на питание; 5 — в настоящее время ни в чем себя не ограничиваем.

** Вклад в бюджет определялся по оценкам респондента, где 5 — более высокий, чем у других членов семьи; 3 — равный; 1 — более низкий.

Из данных таблицы 1 видно, что домохозяйства рабочих ЧП находятся в худшем положении, чем рабочих АО. Меньшее число работающих и большая доля, имеющих детей до 18 лет, а главное, более низкий размер среднедушевого дохода и его оценок — все это свидетельствует скорее о вынужденном, реактивном характере вырабатываемых стратегий трудового поведения. Выбранное частное предприятие является таким местом занятости, где основным и зачастую единственно значимым фактором стимулирования труда выступает заработная плата. Качество социально-бытовых условий труда на предприятии, обеспечение прав работника, а также степень отдаленности предприятия от места жительства при этом уходят на задний план. Традиционные формы выживания домохозяйства (земельные участки и личное подсобное хозяйство) также перестают быть значимыми как менее эффективные. Хотя имеют земельные участки примерно равные доли рабочих, рабочие ЧП (56 и 22%) демонстрируют нежелание его иметь в значительно большей мере. Среди рабочих ЧП не оказалось ни одного человека, кто хотел бы получить или купить такой участок, тогда как среди рабочих АО таких около $1/3$. Еще сильнее негативное отношение рабочих ЧП к земельным участкам как способу выживания проявляется в оценках перспектив его обустройства. Среди рабочих ЧП, имеющих земельный участок, втрое больше тех, у кого там нет какого-либо строения и кто не собирается его строить.

Итак, чем труднее жизнь в домохозяйствах наемных работников, тем больше вероятность того, что частное предприятие будет

выбрано ими как место и способ выживания в неблагоприятных условиях.

Во многом обратная картина действий при выборе места занятости наблюдается среди рабочих АО. Уровень материального благополучия их домохозяйства существенно выше, чем у рабочих ЧП. Это позволяет предположить, что они более уверены в жизни, и соответственно, их выбор приходится на те предприятия, где имеются гарантии неплохого заработка, спокойный ритм труда, хорошие социально-бытовые условия, социально-психологический климат и т.п. Уверенность в сохранении работы способствует большей активизации в освоении и облагораживании земельных участков.

В какой мере объективные факторы выбора предприятия подкрепляются субъективными намерениями и объяснительными мотивами? Аргументируя выбор предприятия, рабочие ЧП чаще всего указывают на возможность получения хорошего заработка (45%), тогда как на АО таких — только 20%. Модальная группа рабочих АО (46%), отвечая на вопрос о мотивах выбора предприятия, ссылаясь на стечение случайных обстоятельств. На частном предприятии таких рабочих тоже немало (20%). Однако смыслы, вкладываемые в такое обоснование выбора, различны. Для рабочих АО при выборе предприятия немалое значение имел совет друзей, знакомых, родственников (29%). Здесь реже просматриваются попытки самостоятельного поиска, практики успеха и неудач в получении работы, конкуренции за рабочее место. Как известно, практика приема на работу по семейно-родственным связям возведена в ранг политики и на многих других успешных предприятиях, что отражает силу патернализма в трудовых организациях постсоветского типа¹.

Для рабочих вновь созданного частного предприятия роль семейно-родственных связей при выборе предприятия еще не стала столь значимой (17%), хотя и здесь наблюдаются ростки патерналистской политики найма. Но все же чаще всего случайное, по мнению рабочих, стечение обстоятельств, сопутствовавших поступлению на предприятие, было обусловлено неслучайными факторами: потерей прежнего рабочего места, закрытием предприятий, незначительным размером заработка по сравнению с настоящим — т.е. рыночными условиями.

Рабочие, пришедшие на ЧП в 90-е годы, выглядят более зрелыми и ориентированными на инструментальные ценности труда. Это связано с тем, что многие из них (65%) до 1997 г. принимались по конкурсу (в отдельные годы он достигал восьми человек на место) и имеют, как уже отмечалось, более высокий уровень про-

¹ Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 111.

фессионального образования. Кроме того, большинство из них являются основными кормильцами семьи, в силу чего они более ответственны за свой выбор и свою работу в целом.

Ценность образования и его дальнейшего повышения не особо значимы для рабочих ЧП. Только 7% опрошенных включили образование в число наиболее важных жизненных ценностей, что вдвое меньше, чем на АО. Соответственно, если на АО почти 33% опрошенных рабочих планируют повысить образование, то на ЧП — только 8%. Во многом эти расхождения объясняются тем, что рабочие ЧП уже имеют, по их мнению, достаточно высокую квалификацию по своей профессии и не хотят тратить время и силы на ее дальнейшее повышение.

Насколько достаточна стратегия максимизации труда для реализации жизненных планов? В современной ситуации интенсивный труд на успешно работающем предприятии можно рассматривать как необходимое и достаточное условие решения насущных жизненных проблем, связанных прежде всего с материальным обеспечением домохозяйств работников. Мы предполагали, что большинство рабочих будет ориентировано на труд только по основному месту занятости и без дополнительной работы вне предприятия.

Исходя из отношения к возможным способам получения дополнительного дохода, были выделены три типологические группы рабочих: 1) не имеющих и не желающих иметь дополнительной оплачиваемой работы, а также не имеющих земельного участка и не стремящихся его получить или купить (плюс те, кто его имеют, но не работают на нем). Соединение данных компонентов в трудовых ориентациях рабочих позволяет назвать данный тип поведения стратегией *ограниченной максимизации труда*; 2) имеющих либо стремящихся найти дополнительную оплачиваемую работу, но не имеющих и отказывающихся от покупки (получения) земельного участка. Такой тип поведения можно назвать стратегией *сосредоточенной максимизации труда*; 3) имеющих либо стремящихся найти дополнительную оплачиваемую работу, а также имеющих и использующих земельный участок. Это стратегия *расширенной максимизации труда*.

Анализ показал, что распространенность выделенных стратегий тесно связана (по коэффициенту тесноты связи Крамера) с типом предприятия (0,287), отношением к использованию свободного времени (0,264), уровнем образования (0,223), с оценками денежных доходов семьи (0,161).

Стратегии с повышенными и расширенными ориентациями на приложение своего труда более характерны для рабочих ЧП. У рабочих, придерживающихся данных стратегий, резко падает ценность свободного времени и возрастает, особенно для ориентированных на вторичную занятость, ценность второй работы в свобод-

**Распространенность типов стратегий максимизации
труда (%)**

**Таблица
2**

Показатель	Стратегии максимизации труда		
	ограниченная (N=109 человек)	сосредоточенная (N=100 человек)	расширенная (N=108 человек)
<i>Тип предприятия:</i>	53	86	65
новое частное			
акционерное	47	14	35
<i>Предпочитают иметь:</i> больше свободного времени при меньшем времени труда и не- большом заработке	7	0	2
существующую продолжительность труда и свободного времени	64	27	34
меньше свободного, но больше времени на оплачиваемую, в том числе дополнительную работу	29	73	64
<i>Уровень образования:</i> неполное среднее и среднее общее	45	20	27
среднее профессиональное и высшее	55	80	73
<i>Оценка дохода семьи, индексы</i>	2,2	1,9	2,1

ное время. Характерно, что сильным мобилизирующим фактором в выработке таких стратегий выступают, с одной стороны, более высокое образование, а с другой — более низкий уровень материального положения семьи.

Таким образом, вырабатываемые наемными работниками стратегии максимизации труда, по своей сущности имеют адаптационный характер, так как ориентированы не на достижение более высокого социального статуса или улучшение материального благополучия, а на сохранение или минимальное снижение прежнего положения. В таких стратегиях традиционность поведения преобладает над рискованностью. Поэтому их справедливо называют конструктивными адаптационными стратегиями¹.

Если рабочие АО, где преобладает традиционная культура труда, не проявляют особых усилий по расширению диапазона своих поведенческих стратегий, довольствуясь имеющимися на предприятии возможностями, то рабочие нового частного предприятия не удовлетворяются своим положением на нем, а ведут активный поиск новых возможностей приложения трудовых усилий.

¹ Заславская Т.И. Поведение массовых общественных групп как фактор трансформационного процесса // Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. 2000. № 6. С. 17.