

ТРУДОВЫЕ ПЕРЕГРУЗКИ КАК ТЕНДЕНЦИЯ В РАБОЧЕМ ПРОЦЕССЕ

*ДЕНИСОВА Юлия Сергеевна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Института социально-экономических проблем народонаселения РАН.*

За годы реформ в сфере труда произошли важнейшие структурные изменения. Главное из них - снятие государственного контроля за занятостью и как следствие - слом традиционных стереотипов трудового поведения - как в смысле видов труда, так и в смысле его продолжительности. На смену однородности трудовой деятельности, которая была характерна для советской эпохи, пришла дифференциация работников по моделям их трудового поведения и связанных с этим других сторон жизнедеятельности людей. Так, в советское время трудящийся знал, что его рабочий день четко определен и, отработав положенные 8 часов, он может заняться любым делом, не связанным с работой. Что после окончания трудовой недели он будет иметь два законных выходных дня. Отработав год, обязательно пойдет в отпуск, за сверхурочные получит премию. В настоящее время ситуация коренным образом изменилась: четко определенного рабочего дня фактически нет; сверхурочные и работа в выходные дни зачастую являются не исключением, а нормой; уход в отпуск может обернуться увольнением. И дело здесь не в трудовом законодательстве. Установленная КЗОТом *нормальная продолжительность рабочего времени не меняется долгие годы* и в новом Трудовом кодексе осталась прежней, то есть *"не может превышать 40 часов в неделю"* [1]. Однако в реальной жизни, нормы установленные Законом, сегодня "не работают".

В статье прослеживается динамика реальной трудовой нагрузки в 1990-е г., анализируется сложившаяся дифференциация работников в зависимости от продолжительности труда на основной работе; выявляются особенности социально-экономического поведения работников с разной трудовой нагрузкой. Статья написана на основе материалов Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ)¹.

Реальная трудовая нагрузка работников на основной работе и ее динамика за годы реформ

По данным РМЭЗ среднемесячная продолжительность рабочего времени, его динамика выглядит следующим образом. В 1992 г. фактическая трудовая нагрузка составила 153 часа в месяц; в 1993 г. - 159; 1994 - 160; 1995 - 167; 1996 - 168; 1998 - 165; 2000 - 171 час и выросла на 18 часов за восемь лет. Небольшой спад наблюдался в 1998 г., вероятно в связи с дефолтом. Таким образом, в 2000 г. средняя продолжитель-

Статья подготовлена при поддержке Российского Гуманитарного Научного Фонда. Проект № 03-03-00149а.

РМЭЗ представляет собой серию проводившихся в РФ в 1992-2002 гг. общенациональных репрезентативных опросов (см. <http://www/crc.unc.edu/rfms>). Для написания данной статьи за основу взят массив 2000 года (всего опрошено 9009 человек). Из них была отобрана совокупность работающего населения, исключая подрабатывающих учащихся и пенсионеров (2990 человек).

ность рабочей недели людей наиболее активного трудоспособного возраста (мужчины от 18 до 59 лет, женщины от 18 до 54 лет) составила 43 часа.

Для детального анализа были выделены группы работников, дифференцированные по продолжительности рабочей недели на основной работе: с продолжительностью 40 часов в неделю - 18%; 40—41 час - 36%; 42-56 часов - 28%; более 56 часов в неделю - 18%. Отсюда видно, что рабочая неделя у 46% выходит за рамки "нормальной продолжительности рабочего времени", установленной Трудовым кодексом. Причем значительная доля (18%) трудится более 11 часов в день или без выходных. У трети продолжительность дня нормальная. Остальные работают менее 40 часов в неделю. В эту группу входят низкооплачиваемые слои обследованных - учителя и врачи, установленная продолжительность рабочей недели которых 38 часов. С 1998 г. по 2000 г. доля работающих в режиме неполного времени снизилась с 24 до 18%, а тех, кто значительно перерабатывает, напротив, выросла, с 40 до 46%, соответственно [2].

Анализ материалов исследования позволяет выявить, какие типы работников складываются в зависимости от загруженности на основной работе; их социально-демографические черты; степень адаптации к социально-экономической ситуации.

Социально-демографические характеристики работников с разной трудовой нагрузкой

Для изучения были выделены четыре группы работников: I) с *низкой трудовой нагрузкой* - работающие менее 40 часов в неделю; II) с *нормальной трудовой нагрузкой* — 40-41 час в неделю, что соответствует нормам Трудового кодекса; III) с *высокой трудовой нагрузкой* — 42-56 часов, то есть перерабатывающие, но не более 14 часов в неделю; IV) *значительно перерабатывающие* - более 56 часов в неделю, то есть свыше 8 часов ежедневно, включая выходные дни.

Как видно, среди работающих в пределах нормы (II группа) максимальная доля жителей города - 79%, селян лишь 14%. Тогда как, в группе работающих менее 40 часов в неделю, сельских жителей - $\frac{1}{3}$. Вероятно, к этой группе относятся в основном те, кто вызывает главным образом за счет личного подсобного хозяйства, а не основной работы.

Значительно перерабатывающие (группа IV) и $\frac{2}{3}$ - мужчины. Но важен не этот факт сам по себе, а наблюдаемая прямая зависимость - чем выше трудовая нагрузка в представленной группе, тем меньше в ней женщин. Однако, как отмечают исследователи, "чем больше мужчина вкладывается в оплачиваемую занятость, тем меньше времени он тратит на домашние обязанности и на труд в личном подсобном хозяйстве. Увеличение оплачиваемой занятости позволяет женщине снять с себя часть домашних обязанностей. То есть безудержного трудового порыва сразу по всем направлениям не наблюдается. Увеличение трудового бремени в одной сфере труда, с некоторыми исключениями, приводит к экономии усилий в другой" [3].

Среди наиболее загруженных работников выше доля молодежи. Интересно, что группы с нормальной и высокой выработкой практически не различаются по возрасту. Возможно, работа с большими перегрузками в современной ситуации становится нормой, приобретает характер тенденции.

Что касается степени трудовой нагрузки различных профессионально-должностных групп, то здесь заметны следующие тенденции: 1) по мере ее увеличения снижается удельный вес специалистов, профессионалов с высшим и средним специальным образованием; 2) увеличивается доля рабочих, как квалифицированных, так и неквалифицированных; 3) численность служащих (в том числе в сфере торговли) наиболее высока среди работающих сверх нормы и значительно уменьшается у лиц с нормальной и низкой нагрузкой. Фактически эти различия являются отражением болезненных социальных проблем России - не востребоваемости на рынке труда специалистов с высокой квалификацией (инженеров, учителей, врачей, ученых и др.), что приводит

Распределение трудовой нагрузки по социально-демографическим категориям работников
(% к числу работников каждой группы)

Социально-демографические характеристики	Группы работающих (средняя недельная выработка)			
	Менее 40 часов I	40–41 час II	42–56 часов III	Более 56 часов IV
Пол				
Мужчины	24	50	55	68
Женщины	76	50	45	32
Возраст				
До 30 лет	24	23	25	30
30–50 лет	68	66	63	63
Старше 50 лет	8	11	12	7
Профессионально-должностной статус				
Руководители	4	6	6	11
Специалисты	46	34	20	14
Служащие	16	12	22	22
Рабочие	34	48	52	53
Тип поселения				
Город	61	79	66	66
Поселки городского типа	5	7	6	7
Село	34	14	28	27

к их обнищанию, вытеснению в другие сферы, например, в торговлю. Высокая же загруженность рабочих объясняется зачастую тем, что их труд оплачивается в зависимости от объема выполненной работы, а не от количества затраченного на нее времени.

Наиболее сильна дифференциация в зависимости от места работы. Сегодня самая высокая трудовая нагрузка у предпринимателей, собственников предприятий - они трудятся в среднем 63 часа в неделю. У самозанятых, не имеющих наемных работников, также наблюдается значительная перегрузка - 49 часов в неделю. Однако и предприниматели, и самозанятые сами определяют свой рабочий день, над ними нет начальника, и, по-видимому, речь о нарушении трудовых прав здесь не идет. Другое дело, что обе эти рыночные группы представляют наиболее инновационную и активную часть населения, и чрезмерная трудовая нагрузка ограничивает другие стороны их образа жизни. Более удручающее положение у работающих на частное лицо. Видимо, это наиболее бесправная часть работников: выполняя объем работы, равный 53 часам в неделю, они с правовой точки зрения абсолютно не защищены, поскольку отношения между ними и работодателями чаще всего не оформляются, то есть находятся вне правового регулирования. Среди самой массовой группы (наемные работники) заметные различия наблюдаются в зависимости от формы собственности предприятия: на государственных предприятиях работают в среднем 43 часа в неделю, на негосударственных - 47.

В целом надо отметить, что несоответствие фактической трудовой нагрузки нормам Трудового кодекса - весьма острая социальная проблема. Она двоякого рода. С одной стороны, это несоответствие "может противоречить интересам как работодателей, так и наемных работников, которых лишают возможности заработать в период растущего спроса". С другой - нарушение трудовых прав наемных работников, элемент принуждения со стороны работодателей, и для многих из них "реальной альтернативой является безработица, а не стандартная продолжительность рабочего дня" [2, с. 194]. В связи с этим чрезвычайно важно выявить, компенсируется ли, и если да, то как именно, работа сверх установленной законом нормы.

Плюсы и минусы высокой трудовой нагрузки

Степень трудовой активности зависит не только от внешних экономических факторов, но и от потребностей, установок личности, стимулов к труду. Негативные социальные последствия реформ - низкий уровень жизни, безработица, отчуждение работников от средств производства привели к тому, что основным стимулом трудовой деятельности для большинства стало зарабатывание денег. По данным ВЦИОМ [4] на вопрос: "Что значит для человека работа?" 70% ответили - "Работа - это, прежде всего, источник средств существования". В свете этого выясним, приносит ли высокая трудовая нагрузка желаемый результат. Действует ли здесь правило: "больше поработаешь - больше заработаешь"? В определенной мере ответ на этот вопрос дают показатели таблицы 2.

Из таблицы видно, что высокая трудовая нагрузка ощутимо увеличивает заработок: работники IV-й группы получают в два раза больше тех, у кого она менее 40 часов в неделю (группа I). Но и средняя продолжительность их рабочего месяца также почти в 2 раза выше. Нельзя не заметить, что один час труда у респондентов с самой высокой сверхурочной работой (группа IV) на 0,54 рубля дешевле, чем у имеющих нормальный рабочий день (группа II) и почти на 1 рубль - по сравнению с III-й группой (у которой тоже имеется переработка). Отсюда следуют два немаловажных вывода: 1) трудовая перегрузка не является только принуждением, поскольку в абсолютных значениях (в среднем за месяц) дает больший заработок, хотя и не столь значительный; 2) материальные стимулы остаются низкими, так как значительные переработки не сопровождаются адекватной оплатой труда сверх установленной нормы.

Это отчасти подтверждают и данные об удовлетворенности своим материальным положением работников разных групп: только 5% с низкой трудовой нагрузкой дали положительный ответ, тогда как среди значительно перерабатывающих эта доля несколько больше - 14%. Конечно, эти показатели все равно очень низкие, поскольку подавляющее большинство во всех выделенных группах считают свое материальное положение крайне неблагоприятным. Это свидетельствует о *вынужденном характере переработок*.

Такое положение дел толкает работников искать дополнительные источники заработка, подрабатывать в других местах. По имеющимся данным, на такие шаги ориентированы в большей степени работники с низкой трудовой нагрузкой - среди них за последний год имели какие-либо приработки 19%. Но даже среди значительно перерабатывающих (более 56 часов в неделю) доли имевших приработки в течение года достаточно высока - 12,5%. Есть среди них и те, для кого подработка - это в большей степени хобби, увлечение (например, высокооплачиваемый руководитель коммерческой фирмы, преподающий в университете). Но, для большинства людей дополнительная работа - *жизненная необходимость*.

Неудовлетворенность несправедливо оплачиваемыми переработками, низкими заработками, неблагоприятными материальными условиями побуждает к поиску других способов улучшения условий труда, повышения уровня жизни - к смене профессии, места работы. Трудовая мобильность даже среди менее активных работников достаточно высока: 1/3 опрошенных меняли либо места работы, либо профессию. В этом есть как положительные, так и отрицательные моменты. С одной стороны, работники адаптируются к меняющейся ситуации на рынке труда, активнее трудятся, ищут новые места работы, дополнительные заработки, меняют, профессии, повышают квалификацию. С другой, - невостребованность рынком многих профессий, короткая продолжительность "жизни" мелких коммерческих фирм, бесправие перед работодателем вынуждают искать другие места работы, зачастую теряя квалификацию. Кроме того, сегодня широко распространена следующая практика: человек принимается на работу с испытательным сроком, минимальной зарплатой и обещанием ее увеличения "потом". В условиях жесткой конкуренции и безработицы принятый на таких условиях трудится с полной отдачей, на какую он способен - сверхурочно, жертвует выходными днями. А по

Таблица 2

Соотношение трудовой нагрузки и оплаты труда (в рублях по группам)

Группы	Отработано за месяц часов	Заработано за месяц руб.	Оплата одного часа
I. менее 40 часов	126	1341	10,64
II. 40–41	162	1869	11,54
III. 42–56	187	2229	11,92
IV. Более 56	239	2629	11,00

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: "Хотели бы Вы найти другую работу?"
(% к числу работников каждой группы)

Ответы	Группы работающих (средняя недельная выработка)			
	Менее 40 часов I	40–41 час II	42–56 часов III	Более 56 часов IV
Да	44	38	43	40
Нет	56	62	57	60

окончании испытательного срока его увольняют без объяснения причин. На освободившееся место принимают нового, такого же бесправного работника, и все начинается сначала. Вполне объяснимым поэтому является факт, что 42% значительно перерабатывающих часто меняют либо место работы, либо профессию, либо и то, и другое.

Данные таблицы 3 дополняют картину поиска более приемлемой работы и материально обеспеченной жизни, а также характеризуют потенциальную текучесть. Таблица показывает количество работников, не удовлетворенных своей основной работой. Их доли весьма значительны, как в первых двух группах с нормальной нагрузкой, так и в двух других - с повышенной.

С объемом трудовой нагрузки тесно связано социальное самочувствие, большая или меньшая адаптивность работника к современному рынку труда, к жизни. Исследование показало: несмотря на многие негативные последствия высокой трудовой нагрузки, перерабатывающие более адаптивны и уверены в себе, чем работающие ниже нормы. Во-первых, 39% из IV-й группы не сомневаются, что если их предприятие закроется - они найдут работу не хуже той, которую имеют, тогда как среди работников с низкой трудовой нагрузкой (I), таких на 10% меньше. Во-вторых, среди значительно перерабатывающих более половины (56%) считают, что у них достаточно качеств, которые ценятся в современной экономической ситуации; среди же работников с низкой трудовой нагрузкой, так думают только 35%.

Высокая трудовая нагрузка также имеет свои плюсы и минусы. Однако на моральное состояние работников, на их удовлетворенность жизнью в целом она влияет не столь значительно - большинство работников как с низкой, так и с высокой трудовой нагрузкой не удовлетворены своей жизнью (15, 18, 17, 22% по каждой группе соответственно). Чем не удовлетворены работники разных групп? Что они хотели бы изменить в своей жизни? В опросе РМЭЗ респондентам задавалось несколько открытых вопросов, которые в определенной степени помогают выяснить эту ситуацию (см. таблицу 4).

В таблице просматривается картина жизненных проблем, очень сходная по всем группам респондентов. Главное болевое место - недостаток денежных средств (заработной платы) - отмечают все опрошенные независимо от того, к какой группе они относятся. Разница между крайними группами здесь не только значительна (11%) как

Распределение ответов на вопрос: "Чего Вам больше всего не хватает в жизни сегодня?"
(% к числу работников каждой группы)

Варианты ответов	Группы работающих (средняя недельная выработка)			
	Менее 40 часов I	40-41 час II	42-56 часов III	Более 56 часов IV
Денег, высокой зарплаты	78	70	70	67
Жилья	9	11	11	11
Нормальной, хорошей работы, работы по специальности	6	6	6	9
Уверенности в завтрашнем дне, стабильности	5	8	7	7
Здоровья	6	8	6	6
Свободного времени	4	4	5	9
Понимания, общения	5	6	5	4
Семьи, детей	3	4	4	3
Нормального государства, порядка, законности	2	1	2	3
Образования, знаний, опыта	2	1	1	0,4

Сумма по столбцам превышает 100%, так как респонденты давали более одного ответа.

различия в реальных финансовых показателях (в четвертой группе заработная плата в 2 раза выше, чем в первой).

Ясно, что финансовые возможности и наличие жилья, занявшие 1-е и 2-е места - важнейшие составляющие в характеристике положения людей, хотя и не исчерпывают все ее полноту. По вопросу жилья ответы совпали у трех групп - по 11%, у первой группы - 9% ощущающих нехватку наиболее остро. Известно, что жилищная проблема - "долгоиграющая", вопрос же оплаты труда "краткосрочный", повседневный, насущный для большинства населения. За нехваткой денежных средств и сложившейся практикой расчета за переработки виден *центральный нерв проблемы - справедливость оплаты труда*. В этом отношении показательна самая работающая группа - IV, 67% из них заслуживают более высокой зарплаты, чем получают в настоящее время. Кроме того, у них, по сравнению с другими группами, недостаток свободного времени в 2 раза выше, они острее испытывают нехватку нормальной, хорошей работы, труда по специальности.

Из таблицы видно, что остальные стороны жизни - здоровье, семья, дети, образование, взаимопонимание, общение "меркнут" на фоне основной доминанты жизнедеятельности, выживания - работы и заработка, где с особенной остротой необходима социальная справедливость. Вместе с тем картина, представленная в таблице, свидетельствует о крайней ущербности, бедности других потребностей и условий нормальной жизни россиян. Кроме того, обращает на себя внимание тот факт, что крайне незначительна доля тех (причем среди всех групп работников), кто идентифицирует свое недовольство с государством, Люди в большей степени рассчитывают на себя на родных и близких, но не на государство и его социальную политику.

На что рассчитывают сегодня люди? На чью помощь надеются? Из ответов на вопрос "Можете ли Вы сами что-либо изменить в своей жизни к лучшему?" выявляется основной источник надежды, оптимизма - труд, работа: чем больше человек работает, тем более оптимистично он смотрит на жизнь. Среди работников с низкой трудовой нагрузкой (I группа) доля тех, кто не верит в свои силы, выше: 60% считают, что сами изменить в своей жизни ничего не могут. Среди значительно перерабатывающих это соотношение иное: 52% уверены в себе и 48 - не уверены. Что и как опрошенные

Что могут изменить работники в своей жизни к лучшему
(% к числу работников каждой группы)

Варианты ответов	Группы работающих (средняя недельная выработка)			
	Менее 40 часов I	40-41 час II	42-56 часов III	Более 5 часов IV
Больше работать и больше зарабатывать	27	22	30	34
Поменять работу	32	35	33	35
Найти дополнительную работу	7	8	7	5
Открыть свое дело, расширить бизнес	5	6	6	8
Получить образование, повысить квалификацию, продвигаться по служебной лестнице	16	12	11	11
Больше работать в подсобном хозяйстве	7	3	4	2
Улучшить жилищно-бытовые условия	6	4	5	4
Изменить семейный статус	5	5	5	3
Обогатить свой образ жизни	9	8	9	5
Сменить место жительства	4	2	2	2

Сумма по столбцам превышает 100%, так как респонденты давали более одного ответа.

считают возможным изменить в своей жизни, представлено в таблице 5. Как видно, большинство работников, верящих в свои силы (независимо от трудовой нагрузки) связывают ожидания и надежды с работой. Они считают, что надо либо больше работать, либо найти дополнительную работу, поменять работу или открыть собственное дело. Небезынтересно, что среди тех, кто и без того значительно перерабатывает, максимальная доля полагает, что надо еще больше работать и, соответственно, больше зарабатывать! Фактически это говорит о том, что 34% из них примирились с перегрузкой. Однако и в этой группе 35% не устраивает их нынешняя работа, и с ее сменой они связывают изменения к лучшему. Они больше, чем другие, надеются на открытие своего дела, на его расширение, поскольку, как было сказано выше, в IV группе немало предпринимателей и самозанятых. В то же время они сетуют на недостаток свободного времени и меньше выражают намерение обогатить свой образ жизни. Среди респондентов I и II группы - максимальна доля ориентированных на образование, повышение квалификации и продвижение по служебной лестнице, а также тех, кто нацелен на подсобное хозяйство. Вероятно это связано с высокой долей сельских жителей в этих группах (см. табл. 2).

Анализ материалов исследования показывает, что в настоящее время наблюдается тенденция роста трудовой нагрузки на основной работе. Увеличение продолжительности рабочего времени носит, с одной стороны, добровольный характер, продиктованный стремлением работника за сверхурочные часы получить прибавку к основной оплате; с другой - является вынужденным, поскольку на многих предприятиях, фирмах (особенно находящихся в частном владении) удлинённый рабочий день/неделя, несоблюдение выходных дней и отпусков становится по существу нормой, обязательным требованием, за несоблюдение которого работнику грозит увольнение.

Что касается влияния трудовой нагрузки на социально-экономическую дифференциацию работников, то, во-первых, работающие значительно выше нормы (более 56 часов в неделю), по сравнению с другими группами, добиваются некоторой финансовой стабильности, частичного улучшения материального положения. Они весьма мобильны в трудовой сфере, ориентируются в большей степени на свои силы, нежели на помощь государства. Но их образ жизни весьма однообразен: достаточного времени

на самообразование, на семью, на отдых не остается. Во-вторых, сегодня социально-экономические различия между работающими в соответствии с установленными Трудовым кодексом нормативами и теми, кто незначительно перерабатывает, в определенной мере сглаживаются. Главное - эти переработки зачастую воспринимаются как норма и не приносят желаемого материального достатка. В-третьих, группа с продолжительностью рабочего времени менее 40 часов в неделю, представленная преимущественно служащими сферы образования, здравоохранения, науки, культуры, находится в бедственном положении. Не секрет, что многие учителя и врачи, не желая менять профессию, вынуждены подрабатывать дополнительно, причем зачастую в сферах, не связанных с основной и даже далеких от нее. Но и при этом уровень их материальной жизни остается низким. В целом же, выбор той или иной жизненной стратегии, поведения в сфере труда зависит не только от характера и места работы, от личностных качеств и ценностных ориентаций человека, но во многом от социальной и экономической политики как отдельных предприятий, так и государства в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс РФ № 197-ФЗ, 30 декабря 2001 г.
2. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991-2000 гг.) М.: ТЕИС. 2002.
3. Барсукова С.Ю., Радаев В.В. Легенда о гендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье. 2000. № 4.
4. Перова И. Отношение к работе различных групп населения: работников, безработных, учащейся молодежи // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001. № 1.
5. Вишневецкая Н., Гимпельсон В., Монусова Г. Динамика рабочего времени: сравнительный анализ // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 2.
6. Заславская Т.Н., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальная трансформация в России. // Социол. исслед. 2002. № 6.
7. Хахулина Л. Ориентации населения в сфере труда. // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 6.