С.А.Шашнов,
кандидат философских наук

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ И УСЛОВИЯ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Важнейшая идея экономических реформ состоит в создании условий, при которых работники будут стремиться максимально использовать свои возможности и способности, получая при этом адекватное вознаграждение за свой труд.

Насколько изменились условия экономической деятельности в последние годы и в какой мере эти изменения отразились на экономической активности работников – поиск ответа на эти вопросы составил одну из основных задач исследования проблем и условий трудовой деятельности работников различных предприятий и организаций, проведенного в феврале–марте 2003 г. Социологическим центром Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

В рамках данного исследования было проведено два опроса, составившие его информационную базу: представители руководящего звена (экспертов) и работники предприятий различных отраслей экономики и организационно-правовых форм. В качестве представителей руководящего звена было опрошено 105 человек – участники Всероссийской научно-практической конференции «Корпоративная социальная политика на современных российских предприятиях: проблемы, опыт, перспективы», которая проходила 4–5 марта 2003 г.

В рамках выборочного социологического опроса работников различных предприятий и организаций было опрошено 2010 человек в возрасте 18 лет и старше в 24 субъектах Российской Федерации по репрезентативной общероссийской выборке. Опрос проводился с 5 по 10 февраля 2003 г.

Оценка успешности реализации экономических реформ и условий для ее осуществления

Экономическая активность работников во многом определяется как общими макро-экономическими тенденциями развития экономики, так и складывающейся микро-ситуацией на конкретных

предприятиях и рабочих местах. При этом трудовое поведение работников в значительной степени формируется под влиянием субъективного восприятия происходящих процессов.

Последние несколько лет российская экономика развивается достаточно высокими темпами, которые во многом связаны с благоприятной внешней и внутренней экономической конъюнктурой. Позитивное развитие экономики в значительной степени обусловлено наметившейся стабилизацией социально-политической жизни российского общества.

Законодательная активность последних лет была направлена на создание условий для эффективного функционирования и развития предприятий и организаций различных форм собственности.

Как свидетельствуют результаты исследования, в целом поступательное развитие экономики в последние годы находит отражение и в соответствующем видении этой ситуации ведущими работниками предприятий. В настоящее время среди работников руководящего звена в целом преобладают позитивные оценки изменений в экономике страны, произошедших за последние два года. Так, большинство опрошенных (51%) отметили, что положение в экономике страны улучшилось, 25% считают, что оно не изменилось, и только 18% полагают, что в последние два года преобладали негативные изменения.

Достаточно взвешенные оценки присутствуют и во взглядах на весь период экономических реформ, осуществляемых с 1992 г. Так, 31% экспертов оценили этот период как трудный, но необходимый этап на пути к развитию общества и еще 29% рассматривают его как период поиска с успехами и неизбежными ошибками. В то же время около трети опрошенных считают, что это был период неоправданных потрясений и трагедий.

Вместе с тем при позитивных в целом оценках изменений в экономике страны в последние годы успешное ведение хозяйственной деятельности предприятиями и частными лицами еще сопряжено со значительными трудностями, что не может не ограничивать трудовую и предпринимательскую активность населения.

Основные проблемы, затрудняющие ведение хозяйственной деятельности предприятиями, согласно данным опроса, связаны с двумя группами факторов: несовершенством законодательной базы и неудовлетворительным исполнением законов, регулирующих экономическую активность.

Только четверть опрошенных экспертов утвердительно ответили о возможности успешного ведения хозяйственной деятельности, не нарушая законов. Однако такая же часть имеет прямо противоположное мнение, а остальные также придерживаются скорее негативных оценок.

Негативные суждения преобладают и при оценке исполнения законов, регулирующих экономическую активность. Только 41% считают, что эти законы в основном исполняются, в то время как 45% полагают, что они в основном не исполняются. При этом в качестве одной из наиболее значимых причин подобного положения называется их несоответствие условиям реальной жизни (46% ответивших).

В качестве другой важной причины выделяется низкая исполнительская дисциплина в органах власти и отсутствие надлежащего надзора за их исполнением.

В наибольшей степени все эти проблемы проявляются в предпринимательской деятельности.

Предпринимательская деятельность в рыночных условиях хозяйствования является одним из тех видов экономической активности, который обладает значительным потенциалом в создании условий для активизации трудовой активности больших групп населения. Однако именно здесь наиболее наглядно проявляются проблемы, затрудняющие ведение экономической деятельности, в особенности индивидуальными предпринимателями.

Согласно опросу экспертов, правовое регулирование предпринимательской деятельности еще очень далеко от совершенства. Никто из ответивших не смог признать, что эта деятельность урегулирована в полном объеме, половина оценила ее как урегулированную лишь частично, а еще 40% как урегулированную минимально или совсем не урегулированную.

К важнейшим проблемам, препятствующим занятиям предпринимательской деятельностью, относятся: высокая налоговая нагрузка на экономических агентов; изъяны нормативно-правовой основы (громоздкая бухгалтерская и другая отчетность, трудности юридического оформления и т. д.); множество контролирующих органов, вымогательство чиновников и рэкет со стороны преступных групп.

Столь серьезные трудности легальной экономической активности проявляются в том, что значительная часть экономической активности приходится на теневую экономику. В наибольшей степени это касается мелкого бизнеса и индивидуальной предпринимательской деятельности.

Теневая экономика дает новые рабочие места, занятые в ней работники могут проявить трудовую активность и приобрести новый трудовой опыт, улучшить свое материальное положение. Но для этого им приходится прибегать к различным незаконным действиям. Не исключена возможность подвергнуться наказанию в результате ее осуществления, занятые в ней работники социально незащищены и т. д., что оказывает негативное влияние на удовлетворенность от этой деятельности.

Трудовая активность населения, удовлетворенность содержанием и оплатой труда

Произошедшие кардинальные изменения в отношениях собственности и законах, регулирующих экономическую деятельность предприятий и организаций, практически еще не отразились на трудовом поведении работников непосредственно на рабочих местах, на эффективности их труда.

Как свидетельствуют данные опроса, в части активизации трудовой активности населения имеются значительные неиспользованные резервы. Так, лишь 65% работников ответили, что трудятся в полную силу на рабочем месте. Вместе с тем трое из десяти указали, что не всегда работают в полную силу или чаще работают не в полную силу.

В еще большей степени это проявляется при ответе на косвенный вопрос: смогли бы они работать на том же рабочем месте лучше, чем сейчас при определенных условиях. Только двое из десяти ответили, что они не могли бы, предполагая, что они и сейчас работают близко к пределу своих возможностей. Однако остальные работники считают, что могли бы работать лучше. При этом трое из десяти ответили, что могли бы работать значительно лучше, что является показателем ощутимых резервов в этой области.

Достаточно близки к указанным выше суждениям и оценки экспертов. Только 57% ответивших отметили, что в полной мере реализуют свои физические и интеллектуальные способности в работе, а 36% ответили, что нет.

Одна из важнейших причин подобного положения заключается в отсутствии у работников заинтересованности в результатах их труда, поскольку он не вознаграждается адекватно.

Неадекватное вознаграждение трудового вклада проявляется как в низкой оплате труда, так и в отсутствии связи между размером оплаты труда и результатами работы и уровнем квалификации работников.

Для абсолютного большинства работников основным источником средств существования является оплата труда по основному месту работы. Среди обследованных 87% относились к работникам предприятия, занятым по найму, и только 12% являлись работниками собственного предприятия (дела) или являлись членом производственного кооператива.

Низкий уровень оплаты труда у значительной части работников остается одной из наиболее острых социально-экономических проблем.

Только 34% опрошенных оценили свою зарплату (доход) по основному месту работы как хорошую или сравнительно неплохую, т. е. были в той или иной степени удовлетворены ею. Однако подавляющее большинство опрошенных рассматривают ее как не очень хорошую (39%) или очень плохую (25%).

Примерно такие же оценки характерны и для экспертов. Только четверых из десяти устраивает размер дохода, который они получают, остальных он не устраивает.

Однако не только низкий уровень оплаты труда, но и отсутствие связи между уровнем оплаты и результатами труда является недостатком существующей организации оплаты труда.

В современных российских условиях хозяйствования оплата труда как ключевой элемент механизма заинтересованности работников в результатах труда не выполняет своей стимулирующей роли.

Данное положение наглядно иллюстрируется суждениями респондентов о зависимости результатов их труда с его оплатой. Согласно итогам опроса, только 26% респондентов считают, что их зарплата возрастет при улучшении работы и 36% указывают на возможное уменьшение зарплаты при ухудшении работы. По мнению большинства работников, улучшение или ухудшение работы никак не скажется на ее оплате.

Эти данные за 2003 г. очень близки к результатам более чем десятилетней давности, соответствующим периоду, предшествующему началу рыночных реформ. Так, по данным исследований, проведенных в 1990 г., оценки составляли соответственно около 30 и 50%. Иными словами, для большинства работников не произошло практически никаких изменений в заинтересованности и эффективности их трудовой деятельности.

На невысокую заинтересованность работников в результатах своего труда может влиять и отсутствие у них прав на часть прибыли предприятия. Несмотря на достаточно большую долю акций, которые должны были перейти к работникам в процессе приватизации их предприятий в начале реформ, в действительности собственниками или совладельцами своих предприятий оказалась лишь незначительная часть работников. Так, только 10% ответили, что имеют акции своего предприятия. Подавляющая же часть работников (88%) их не имеет.

При высоком уровне неудовлетворенности оплатой труда другие элементы трудовой ситуации вызывают заметно меньше критических оценок со стороны работников. Так, удовлетворенность содержанием работы, ее организацией и основными условиями труда значительно выше, чем его оплатой.

Как видно из таблицы 1, подавляющая часть работников (67,5%) в очень большей мере или в основном удовлетворена содержанием выполняемой ими работы.

Таблица 1

Удовлетворенность работников содержанием своей работы

(в *% от количества опрошенных)*

В очень большой мере	10,3
В основном	57,2
В небольшой мере	20,9
Никакого удовлетворения	8,5
Затруднились ответить	3,1

В целом позитивные оценки преобладают и по основным компонентам условий труда и его организации, что видно из таблицы 2.

Таблица 2

Удовлетворенность различными условиями труда

(в % от количества опрошенных)

Условия труда	В основном да	В основном нет
Организация труда	55,0	32,6
Состояние техники и оборудования	48,1	44,7
Снабжение материалами	50,2	42,0
Соблюдение техники безопасности	66,8	21,1
Санитарно-гигиенические условия	55,4	33,4

По каждому из оцениваемых элементов количество положительных ответов превосходит количество отрицательных. При этом первые равны или превосходят 50%. Однако нельзя не отметить достаточно высокие показатели отрицательных оценок по таким компонентам, как состояние техники и оборудования, снабжение материалами (свыше 40%), что не может не сказываться как на общей удовлетворенности работой, так и на качестве выпускаемой продукции.

Как важнейший положительный показатель формирования социально-психологической ситуации в трудовых коллективах следует отметить высокий уровень оценок взаимоотношений людей на предприятиях. Так, 20% работников оценили людские взаимоотношения как очень хорошие и 60% как сравнительно неплохие. И только 13% как не очень хорошие и лишь 2% как очень плохие.

Близкие результаты были получены и в оценке отношений, складывающихся между руководством и работниками предприятий. 14%

ответивших оценили отношение руководства предприятий к работникам как очень хорошее и еще 52% как сравнительно неплохое. И только 21% и 5% оценили это отношение как не очень хорошее и очень плохое соответственно.

Модели трудового поведения и вторичная занятость как основное средство увеличения доходов работников

Достаточно высокий уровень удовлетворенности содержанием работы и условиями труда в значительной степени объясняет нежелание респондентов к серьезным переменам в их трудовой карьере. Несмотря на низкую удовлетворенность оплатой труда и невысокие оценки своего трудового вклада, лишь незначительная часть респондентов (14%) намерена в ближайшее время сменить нынешнее место работы или попытаться найти выход из ситуации подобным образом. Основная часть опрошенных (69%) не собирается этого делать и 18% затруднились с ответом. И это при том, что многие работники не уверены в стабильности своего нынешнего положения и не исключают возможности потери работы. Так, 13% считают, что для них существует реальная угроза потери нынешней работы, 39% – что ее нельзя исключать и 11% затруднились с ответом. И только 37% уверены, что такой угрозы нет.

Низкая трудовая мобильность при высоком уровне неудовлетворенности уровнем оплаты может быть частично объяснена преобладанием в сознании работников достаточно консервативных моделей трудового поведения, для которых более предпочтителен пусть небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне.

Так, 44% ответили, что, имея возможность выбора, они предпочли бы пусть небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне. Эта модель в наибольшей степени характерна для лиц более пожилого возраста.

Доля людей, которые выбирают хороший заработок сегодня, допуская возможные неудачи в будущем (39%), несколько меньше, чем первых, хотя она достаточно высока. И чем более экономически активны и моложе работники, тем выше эта доля.

В ситуации, когда подавляющая часть работников не желает оставлять основную работу, основным средством, позволяющим компенсировать низкую оплату труда и одновременно страховаться от возможной потери работы, является вторичная занятость в той или иной форме.

Так, согласно результатам исследования, каждый десятый опрошенный постоянно работает где-то еще для увеличения своего зара-

ботка. Примерно такой же доле приходится довольно часто работать дополнительно и еще 25% делают это от случая к случаю.

Если в большинстве случаев основная работа оформлена официальным трудовым соглашением (89% ответивших), то для вторичной занятости характерна противоположная ситуация. Только в двух из десяти случаев она официально оформлена.

Частное предпринимательство тоже, как правило, официально не регистрируется. Только один из трех работников, занятых этой деятельностью, ответил, что она зарегистрирована, а двое из трех работают, никак ее не оформляя.

Таким образом, не получая достаточно средств от официальной занятости, работники пытаются решать свои материальные проблемы, как правило, в неформальной экономике. Но это лишь в незначительной степени позволяет снизить остроту проблемы, о чем свидетельствуют оценки материального положения работников.

Большинству опрошенных (47%) хватает денег только на основные продукты и одежду, еще 15% не хватает денег на продукты, лекарства и одежду или они живут в крайней нужде. Только 32% ответили, что не испытывают особых материальных затруднений. В этих условиях в качестве важнейшей задачи, решение которой могло бы позволить переломить ситуацию, является совершенствование механизма оплаты труда наемных работников.

В настоящее время преобладающими формами организации оплаты труда на предприятиях являются тарифная система (56% ответивших) и тарифная сетка с установленными работниками коэффициентами (29%). Лишь небольшая часть предприятий использует другие системы организации оплаты труда: коэффициент трудового участия (6%), рейтинговую систему (3%) и другие (4%).

Тарифная система не обеспечивает должной заинтересованности работников в результатах их труда. Поэтому изменение существующей организации оплаты труда, согласно ответам экспертов, является достаточно актуальной задачей. Так, 56% ответивших экспертов указали, что планируют вносить изменения в существующую организацию оплаты труда на своих предприятиях и только 25% не планируют никаких изменений. При этом наиболее интересной системой для внедрения называется система «плавающих окладов». Более 50% из тех, кто планирует изменения в организации оплаты труда, указали именно на нее.

Изменения в организации оплаты труда необходимы, прежде всего, для его адекватной оценки и решения тем самым проблемы заинтересованности работников в его результатах. Однако это вряд ли возможно без значительного повышения оплаты труда до уровня, который мог бы обеспечить достойные условия существования работающего населения.

По-видимому, с общим низким уровнем оплаты труда работников связаны преобладающие среди экспертов мнения о необходимости иметь собственную социальную инфраструктуру (физкультурно-оздоровительную, лечебную и др.), хотя по мере развития рыночных отношений вряд ли это будет становиться все менее экономически оправданным. В качестве необходимых на предприятии элементов инфраструктуры называются профилакторий (60%), медсанчасть (58%) и санаторий (36%).

Несмотря на наличие на многих предприятиях объектов социальной инфраструктуры и выделение средств на финансирование социальных программ работники в основном критически оценивают доступные им услуги и условия социально-бытового обслуживания (см. табл. 3).

Негативные ответы преобладают при оценках организации питания и медицинского обслуживания, очень незначительны доли положительных ответов при оценке помощи в улучшении жилищных условий и организации отдыха.

Таблица 3

Оценка социально-бытовых условий

(в % от количества опрошенных)

Социально-бытовые условия	В основном да	В основном нет
Организация питания	39,9	47,3
Медицинское обслуживание	39,3	46,5
Создание условий для отдыха во время отпуска	20,0	62,8
Помощь в улучшении жилищных условий	7,2	78,0

В условиях низкой оплаты труда основной группы работников, при которых трудно получить соответствующие социальные услуги за пределами своих предприятий, это становится одним из факторов, способствующих ухудшению социально-экономической ситуации.

Основные результаты проведенного анализа можно суммировать следующим образом.

1. Положительные изменения в экономике в последние годы находят адекватное отражение в сознании респондентов. Восприятие работниками экономических реформ становится более позитивным. Однако крайне негативным фактором, сдерживающим проявление экономической активности населения, прежде всего в форме предпринимательской деятельности, является несовершенство законодательства, регулирующего экономическую деятельность, и низкий уровень исполнения законов.

2. За годы реформ не удалось создать экономический механизм, значительно активизирующий трудовую активность населе-

ния. Многие работники признают, что не стремятся максимально использовать свои способности и могли бы работать лучше на своем рабочем месте. Хотя уровень удовлетворенности содержанием работой при этом остается достаточно высоким.

3. Повышению экономической активности основной части населения мешает отсутствие заинтересованности в результатах своего труда, поскольку он не вознаграждается адекватно. Лишь незначительная часть работников удовлетворена уровнем оплаты своего труда и подавляющая часть работников не видит связи между результатами своего труда и его вознаграждением.

4. С низким уровнем оплаты труда по основному месту работы связан невысокий уровень материального положения основной части населения.

5. В целом преобладают позитивные оценки организации труда на предприятиях и основных условий труда, что может свидетельствовать об относительно благополучном положении на предприятиях.

6. Значительно более критичны оценки условий социально-бытового обслуживания работников предприятий. Так, по всем оцениваемым элементам этих условий (организация питания, медицинское обслуживание и т. д.) преобладали негативные оценки.

7. Наблюдается достаточно высокий уровень беспокойства, вызванный возможностью потери основной работы, хотя это лишь в незначительной степени сказывается на готовности работников к поиску другой основной работы.

8. В качестве страховки от возможной потери работы и увеличения своих доходов используется вторичная занятость в различных формах. Для многих работников вторичная занятость осуществляется в неформальной или теневой экономике.

9. Широкая распространенность неформальной экономики является показателем многих проблем в официальной экономике, свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования законодательной базы и реформирования механизмов и условий осуществления легальной экономической деятельности.

10. Для повышения трудовой активности населения приоритетными задачами социально-экономической политики являются как повышение общего уровня оплаты труда, так и изменение существующей организации оплаты, ее большая привязанность к результатам деятельности работников.