

Специфика развития домашнего труда в современной России

© 2013 Кулькова Инна Анатольевна

доктор экономических наук, профессор

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

E-mail: i.a.koulkova@mail.ru

Раскрыто влияние семьи на развитие трудовой мотивации будущих работников посредством привлечения детей к домашнему труду. Представлены результаты авторского социологического исследования, проведенного в Свердловской области, развития домашнего труда в семьях и его соотношения с занятостью в общественном производстве.

Ключевые слова: домашний труд, семейная экономика, семья, трудовая мотивация.

Последние годы часто можно слышать от руководителей различного уровня сетования на отсутствие трудовой мотивации у значительной части современной молодежи. К моменту, когда индивид приходит устраиваться на работу, он является уже зрелой личностью со сформировавшимися установками в отношении труда, поведения в коллективе и т.п. На развитие трудовых установок основное влияние оказывает социальный институт семьи.

Развитие трудовой мотивации будущего работника происходит в процессе домашнего труда. Конечно, ранее семьям не приходилось уделять столько внимания трудовому воспитанию детей, так как в крестьянской и рабочей семье дети были вынуждены работать рядом со взрослыми с раннего возраста. Сегодня же объем домашней работы резко сократился и в связи с улучшением качества жизни населения, особенно в городах, и в связи с малочисленностью современной семьи, поэтому детство стало для многих лишь временем игры и обучения. “Участие детей в семейном хозяйстве постоянно сокращается. Старшие подростки, например, сейчас тратят на труд в семье в среднем 25 минут в день, что примерно в четыре раза меньше, чем в 20-х годах прошлого века... При этом настораживает большое расхождение между загруженностью домашним трудом подростков и их родителей (женщины - до 5 часов, мужчины - до 2 часов)”¹.

Родители, жалея своих детей, весь домашний труд берут на себя, даже тот, с которым ребенок вполне мог бы справиться, но “не случится ли так, что, привыкнув к поблажкам, он, став взрослым, сам будет избегать сколько-нибудь тяжелого труда, да и вообще чего-либо сложного и трудного? Получается, что в течение 17-18 лет он в семье только берет, только получает. Откуда же появится навык отдачи, элементарная привычка работать, стараться для других?”

А иногда родители рассуждают так: “Подумаешь, дети не трудятся физически! Зато умственной

работой они загружены с лихвой”. Но, во-первых, противопоставлением умственного труда физическому родители вольно или невольно у многих детей воспитывают пренебрежительное отношение к труду физическому и стремление любой ценой избежать его. Во-вторых, полноценное интеллектуальное развитие не достигается без умения трудиться и физически. Такое умение создается, прежде всего, разумным воспитанием в семье. Привычка работать руками не возникает сама собой. Она складывается только в процессе самой деятельности”².

Важно, чтобы с ранних лет ребенок понимал, что он равноправный член семьи и поэтому у него есть свои обязанности: взрослые не должны делать за него то, что он может сделать сам. “Если не научить маленького человека радоваться труду так же, как он радуется чему-то другому, труд может превратиться для него в вынужденное, безрадостное занятие, обузу, и человек будет чувствовать себя глубоко несчастным”³. Чтобы любить труд, необходимы два условия: во-первых, надо уметь трудиться; во-вторых, труд должен быть привлекательным. Обеспечение этих условий является главной задачей домашнего труда в семье.

Условие “умение трудиться” выражается в умении ставить цель труда, выбирать наиболее рациональный способ ее достижения, оценивать результаты своей деятельности. Ребенка необходимо учить: развивать трудовые навыки и умение работать ловко, проявляя деловитость и смекалку; правильно применять орудия труда, содержать их в исправности и чистоте; прививать умение организовать свою работу - готовить рабочее место и все необходимые инструменты и предметы труда; учить планировать работу, предвидя ее ход, последовательность и результат; работать аккуратно, не пачкая костюм и лицо, не создавая беспорядка в окружающем пространстве; не оставлять дело незаконченным; убирать по завершении работы все, чем пользовался (в чистом виде и в полной исправности), приводить в порядок себя и рабочее место.

Выполнение второго условия возможно несколькими способами:

- во-первых, ребенка может привлекать содержание и способ исполнения трудовых действий (одни дети любят шить, другие – лепить, рисовать, вырезать, третьи – ухаживать за животными);

- во-вторых, привлекательность труда может определяться его целью (например, уборкой квартиры неинтересно заниматься, а эстетическое наслаждение наведенным своими руками порядком, чистой водой может вызвать положительное отношение к домашнему труду);

- в-третьих, привлекать может сознание, что своим трудом ребенок помогает другим, проявляет заботу о близких. Такое чувство необходимости своего труда для окружающих служит предпосылкой осознания общественной значимости труда в зрелом возрасте, которое может стать стимулом к труду;

- наконец, в-четвертых, привлекательность труда может определяться способом его организации. Игровая форма труда, совместные со взрослыми действия делают для ребенка интересными даже те виды деятельности, которые раньше казались ему скучными.

Воспитание в семье трудолюбивого человека является задачей социальной и в то же время нравственной, от решения которой зависит благополучие и растущего человека, и выросшей его семьи, однако данный аспект домашнего труда с точки зрения развития будущего работника наукой мало изучен.

Проблематика семейной экономики оказывается достаточно широкой и многоаспектной. В ней можно выделить группы вопросов преимущественно социально-демографического, социально-психологического, социально-экономического и функционально-поведенческого характера.

Социально-демографический аспект экономики семьи предполагает изучение таких моментов, как, например, стоимость для семьи воспитания одного, двух или большего количества детей, экономичность с точки зрения семьи и общества различных демографических типов семей, экономическая эффективность различных видов их экономического поведения.

Социально-психологический аспект предусматривает исследование внутрисемейных экономических отношений, их изменение под влиянием происходящих общественных трансформаций, усиления влияния рыночно-экономических факторов.

Социально-экономический и функционально-экономический аспекты связаны преимущественно с исследованием воздействия социального статуса семьи на ее экономическое и доходно-имущественное положение.

В функционально-поведенческом аспекте рассматриваются вопросы экономического положения и экономического поведения семей в их взаимосвязи, влияния на них общеэкономических и общесоциальных изменений, адаптации к этим изменениям⁴.

Однако обычно изучение трудовых функций семьи ограничивается анализом объема и состава домашнего труда и труда в личном подсобном хозяйстве, а изучение поведения – вопросами демографического и потребительского поведения.

Для изучения специфики развития домашнего труда и модели управления семьей трудовым поведением человека мы провели широкомасштабное социальное-экономическое исследование в Свердловской области по составленной нами анкете.

Задачами исследования являлись:

- охарактеризовать современную организацию домашнего труда и отдыха в семьях;

- изучить стратегии поведения семей в сфере занятости;

- выявить иерархию ценностей семьи в современных условиях и ценность труда.

Генеральной совокупностью являлись разные по демографическим характеристикам, а также по характеристикам трудового потенциала и социального статуса семьи Свердловской области, которых, по данным последней Всероссийской переписи населения, насчитывается 1 730 777 ед., причем 88,5 % из них проживают в городах, а 11,5 % – в сельской местности. Типичные размеры выборки для региональных опросов варьируются в пределах 200-500 респондентов⁵. Поскольку Свердловская область является одной из крупнейших в России, мы выбрали объем выборки 500 семей. При таком объеме, согласно расчетам института Гэллапа⁶ ошибка выборки составляет около 5 %. Расчет выборки и отбор семей осуществлены на основе многоступенчатой выборки.

Анализ результатов опроса позволил проанализировать трудовой потенциал опрошенных семей. Оценка трудового потенциала осуществлялась на основе двух показателей: доли лиц трудоспособного возраста и доли работающих.

По соотношению лиц трудоспособного и нетрудоспособного возраста можно сделать вывод: в подавляющем большинстве опрошенных семей число лиц трудоспособного возраста составляет более половины. Так, в 46,1 % семей все лица находятся в трудоспособном возрасте, в 33,1 % семей доля лиц трудоспособного возраста находится в интервале от 51 до 99 %; в 11,0 % – половина (ровно 50 %) находится в трудоспособном возрасте, в 8,2 % – в интервале от 26 до 49 %, и в 1,6 % семей доля лиц трудоспособного возраста составляет менее 25 %.

Далее мы проанализировали структуру по доле занятых. Анализ показал, что велика доля семей, в которых трудятся все члены - они составляют 33,1 % (рис. 1); кроме того, в 27,3 % семей заняты две трети членов; общая доля семей, где заняты более половины их членов, составляет 71,4 %.

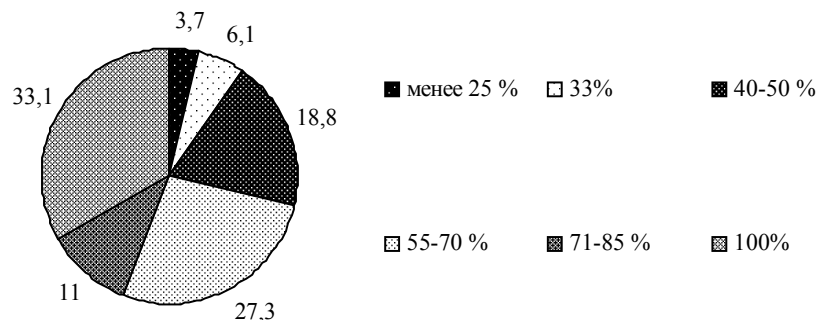


Рис. 1. Структура семей по доли работающих членов, %

Число занятых только в 65,5 % семей совпадает с числом лиц трудоспособного возраста; чаще доля занятых была меньше, чем доля лиц трудоспособного возраста: в 14,2 % опрошенных семей заняты от 51 до 99 % лиц трудоспособного возраста, в 10,2 % - половина, а в 1,6 % семей - менее 35 %. Вместе с тем в 8,5 % семей работают пенсионеры и подростки, поэтому доля занятых больше доли лиц трудоспособного возраста.

Далее нами изучены стратегии трудового поведения семей. Из всего многообразия видов стратегий трудового поведения семей мы выделили только стратегии, классифицируемые по времени занятости и наличию дополнительной работы, совместительства.

По времени занятости 81,0 % семей выбирают стратегию полной занятости всех работающих членов; 4,4 % - стратегию неполной занятости для всех работающих членов, а 14,6 % - стратегию комбинированной занятости, когда часть членов работает полный рабочий день, а часть - неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

По наличию дополнительной занятости в период проведения опроса 30,5 % опрошенных имели дополнительную работу или работали по совместительству, причем 11,8 % были дополнительно заняты на двух ставках и более. В большинстве из них дополнительную работу имели все работающие члены либо на двух и более ставках работал основной член семьи.

Далее мы проанализировали причины поддержки семей занятости каждого отдельного ее члена. Неудивительно, что основной причиной поддержки занятости семьей является доход. Так, у 22,7 % работающих наиболее привлекательным со стороны семьи является высокий доход, а еще у 25,0 % -

наличие хоть какого-то дохода, что в сумме составляет 47,7 %. Однако на втором месте среди причин поддержки занятости стоит возможность работающего члена семьи самореализоваться (24,9 %). Эта причина опередила даже гарантию занятости, которая важна для 23,8 % работающих членов семей, и наличие "социального пакета" (15,6 %). Для 9,1 %

важно, что можно работать по гибкому графику; остальные причины составляют менее 5%.

В семьях, судя по результатам опроса, происходит перераспределение времени между выполнением трудовых функций на работе и дома. Отвечая на вопрос об отношении семей к тому, что некоторые берут работу на дом, решают рабочие проблемы дома после работы, только 18,8 % семей ответили, что никто не берет работу на дом. Для нас стала неожиданной столь большая доля семей (4/5), в которых отдельные или все их члены перераспределяют время, занимая часть внерабочего времени выполнением рабочих функций. Распределение ответов на вопрос об отношении семей к тому, что некоторые их члены берут работу на дом, решают рабочие проблемы дома после работы, представлено на рис. 2.

Негативное отношение выразили всего чуть более 5 % опрошенных семей, а свыше 15 % вообще относятся к этому положительно.

Вместе с тем семьи компенсируют занятость на дому, перераспределяя время занятости. Так, на вопрос, решают ли члены семьи домашние проблемы в рабочее время, 65 % опрошенных ответили положительно; кроме того, еще 13,3 % отметили, что так поступают только некоторые члены семьи. И лишь 14,6 % ответили, что в их семье не принято решать домашние проблемы в рабочее время, практически все указанные семьи относятся к тем, в которых никто не берет работу на дом.

Несмотря на занятость, семьи успешно выполняют домашний труд. Свыше 70 % опрошенных отметили, что домашние обязанности в их семьях распределены между всеми. Так, в 33,6 % семей все, кто по состоянию здоровья может выполнять домашние обязанности, их выполняет, еще в чет-

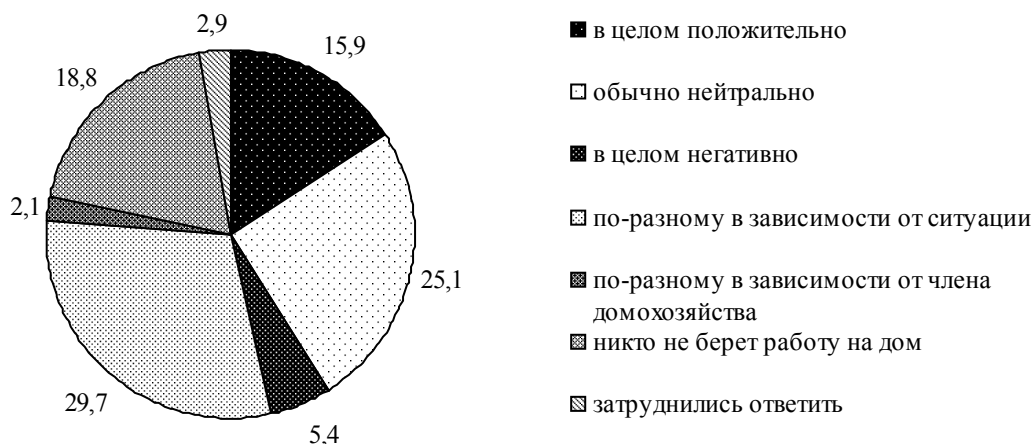


Рис. 2. Отношение семей к тому, что некоторые берут работу на дом, решают рабочие проблемы дома после работы, %

верти семей (25,6 %) у каждого члена семьи есть свои обязанности по дому; кроме того, в 12,2 % у каждого члена семьи есть свои обязанности по дому, но распределены они неравномерно (у одних - много, у других - мало). В 8 % семей заведенный порядок не удастся реализовать в жизни, так как они отметили, что у каждого члена семьи есть свои обязанности по дому, но некоторые их практически не выполняют. Патриархальные установки заведены в 8 % семей, которые указали, что у них одни люди зарабатывают деньги, другие - работают по дому. Однако нашу тревогу вызвали те 6,5 % семей, которые установили, что "работу по дому будут выполнять взрослые, а дети пусть пока учатся", так как педагоги доказали, что любовь к труду закладывается в детском возрасте, и если ребенок до 12 лет не привык выполнять посильную работу по дому, он не будет, став взрослым, положительно относиться к труду.

Анализ ценностей современной семьи показал, что на первом месте среди ценностей стоят дом, семья - это отметили 52,2 %. Работа, бизнес стоят на первом месте в иерархии ценностей только у 14,6 % семей; здоровье и творческое развитие каждого - у 11,4 %. Свыше 13 % семей отметили, что у каждого члена свои ценности и общих ценностей нет, а 3,5 % признались, что вообще не знают, какие интересы у кого стоят на первом месте. Тревожным для общества мы считаем результат опроса, показавший, что в каждой пятой семье (21,8 %) нет общих ценностей; такие семьи нестабильны, не являются крепкими ячейками общества.

Другим вопросом о ценностях семьи является вопрос о наличии традиций. Традиции важны в процессе развития трудовой мотивации, так как ученые, занимающиеся историей русского языка, считают, что у слов "труд" и "традиция" - общий исторический корень и трудовое поведение можно рассматривать как комплекс традиций, связанных с работой.

В процессе исследования мы выявили наличие традиций в опрошенных семьях. Большинство семей традиции имеют, но не задумываются об их поддержании - 56,2 %, много традиций имеется в 17,4 % семей, а в 10,3 % семей традиции еще не сформировались. Тревогу вызывают 7,4 % семей, которые считают, что традиции не нужны, кроме того, велик процент затруднившихся ответить на данный вопрос - 8,7 % семей.

Одной из таких традиций может быть организация отдыха. По результатам опроса, 52,3 % семей предпочитают отдыхать все вместе (это в основном нуклеарные семьи); в 20,7 % семья на время отдыха разделяется на "группы по интересам", такое поведение характерно в основном для семей, в составе которых 2-3 поколения взрослых людей. В 17,8 % семей каждый отдыхает отдельно.

Обобщая результаты исследования, можно сделать вывод, что большинство трудоспособных членов семей являются занятыми и выполняют домашнюю работу, привлекая всех членов семьи к домашнему труду. Таким образом, институт семьи оказывает решающее влияние на развитие трудовой мотивации работников.

¹ Лупоядова Л.Ю., Мельникова Н.А., Якимович И.Г. Родительские собрания. 8-9 классы : беседы, лекции, тесты, практикумы, анкеты для родителей. Волгоград, 2008. С. 34.

² Там же. С. 39.

³ Гнилицкая Н. Л., Ванхадло И.А. Как выбрать профессию // Рюкзачок / М-во образования РБ. 2006. □ 3. URL: http://www.p-shkola.by/ru/child_periodical/rukzachok/roditelskoe_sobranie?id=578.

⁴ Жеребин В.М., Романов А.Н. Экономика домашних хозяйств. М., 1998. С. 6.

⁵ Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. 3-е изд. М., 2003. С. 167.

⁶ Андуриин В.Ф. Эмпирическая социология. М., 2003. С. 80.