

Владимир Магун

Как меняются российские трудовые ценности

Реформы и архетипы

Как меняется в ходе социально-экономической трансформации, переживаемой в последние 15 лет российским обществом, отношение к труду? Вопрос этот не только академический. Немецкий социолог М. Вебер еще в начале прошлого века показал, что фундаментальные сдвиги, приведшие к возникновению капитализма, были бы невозможны без новой трудовой этики [1]. Развивая эту идею, Д. Макклелланд на большом эмпирическом материале убедительно продемонстрировал, что экономические успехи общества находятся в прямой зависимости от выраженности у его членов мотивации достижения [2].

Усилить эту мотивацию — одна из главных задач, которую ставили перед собой реформаторы гайдаровского призыва. Они резонно полагали, что институциональные изменения — снятие ограничений на формы и способы приложения человеком своего труда, свобода предпринимательской инициативы, отказ от всяческих «потолков» заработка и уравниловки в оплате труда — все это раскрепостит людей, разбудит в них инициативу, желание больше и лучше работать, сделает высокие притязания чем-то естественным и в принципе осуществимым. Ставка, таким образом, делалась на стимулирующую роль денежного вознаграждения (которое в условиях рыночной экономики легко превращается в разнообразные потребительские блага), оно должно было побудить людей к активности, ответственности, творчеству. Ожидалось также, что появление при новом экономическом укладе открытой безработицы заставит граждан дорожить своим рабочим местом [3].

Впрочем, многие считали и продолжают считать надежды реформаторов утопичными. В научных и публицистических кругах сегодня очень популярно мнение, что взгляды людей, практики поведения и ценности, включая и отношение к труду, — материя крайне инерционные. Культура, согласно данной точке зрения, — раз и навсегда написанная пьеса (эту идею выражают такие часто употребляющиеся термины, как «традиция», «менталитет», «архетип», «институциональная матрица», «культурный генотип»), которая на протяжении веков снова и снова разыгрывается людьми, социальными группами и социальными институтами. По существу слова «культура», «традиция» в сегодняшней России стали чем-то вроде индульгенции, которую элита и общество выдают себе, чтобы оправдать нежелание проводить реформы. Конкретное содержание традиций при этом конструируется весьма произвольно, в соответствии с политическими, идеологическими или даже экономическими задачами тех, кто о них пишет [4].

Один из способов проследить, как меняется трудовая мотивация, — изучение трудовых ценностей, т. е. высказываний людей о том, что для них важно, значимо в работе. Такая возможность появилась у исследователей благодаря нескольким репрезентативным опросам российского населения, проведенным в 1990-х годах в рамках Всемирного исследования ценностей [5].

Термин «ценность» многозначен [6]. В данной статье анализируются *индивидуальные* ценности, которые мы определяем как оценку человеком значимости (или важности) лично для него некоторого объекта или явления. Упомянутая значимость осознается и переживается в двух случаях — либо когда необходимый индивидууму объект отсутствует, либо когда человек обладает тем, что ему необходимо, но это обладание не воспринимается как стабильное, раз и навсегда данное. И то и другое переживание при определенных условиях может побуждать человека к активности, т. е. становиться *мотивом действия*. Поэтому исследование трудовых ценностей — это одновременно и способ разобраться в таких мотивах.

Наши предыдущие исследования показали, что на протяжении сравнительно короткого промежутка времени — одного десятилетия — трудовые ценности российского населения существенно изменились [7], и это означает, что, по крайней мере применительно к этим культурным феноменам, упомянутый выше «архетипический» подход не работает.

Сейчас мы получили возможность продолжить анализ динамики трудовых ценностей на основе данных, полученных в 2004 году в рамках опроса «Поколения и гендер», в анкету которого были включены те же вопросы, которые использовались в предшествующих замерах, проведенных в рамках Всемирного исследования ценностей [8]. Расширение временного диапазона в данном случае принципиально: предшествующие данные относились к периоду трансформационного экономического спада, теперь же впервые появляется возможность посмотреть, как изменились российские трудовые ценности в условиях длительного экономического роста, начавшегося в 1999 году.

Итак, предмет нашего анализа — высказывания людей о важности (значимости) для них различных аспектов трудовой деятельности. Вопрос, с помощью которого определялась эта значимость, сформулирован в анкете следующим образом: «Ниже перечислены некоторые стороны трудовой деятельности, которые обычно считаются важными. Пожалуйста, посмотрите на них и выберите те, которые важны лично для вас». И далее приводился список из 11 пунктов (см. табл. 1).

Из формулировки вопроса видно, что респондент мог выбрать любое число пунктов от одного до одиннадцати. При обработке анкет выбранному аспекту трудовой деятельности присваивался балл «2», невыбранному — балл «1» [9].

Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал все основные их категории — материальные и духовные, «внутренние» и «внешние», инструментальные и терминальные, и характеризующие трудовые блага и трудовые затраты [10].

Во всех случаях опросы были проведены на выборках, репрезентирующих российское население в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка исследования «Поколения и гендер» (2004) в несколько раз превышала российские выборки Всемирного исследования ценностей, что связано со специфическими задачами этого демографически ориентированного проекта и никак не влияет на сопоставимость опросов разных лет. В статье анализируются данные, относящиеся к занятым и безработным, в совокупности составляющим экономически активное население.

Следующие два раздела статьи посвящены: первый — отдельным трудовым ценностям и их динамике, второй — анализу методом интегральных индексов, которые позволяют определить результирующие векторы изменения российских трудовых ценностей.

Значимость различных сторон трудовой деятельности

В табл. 1 сведены ответы российских респондентов на вопрос, что для них важно в работе, за период с 1991 по 2004 год. В начале 1991 года, т. е. в канун радикальных общественных перемен, главной в России была ценность высокого заработка, которая по частоте упоминаний статистически надежно опережала все другие, в том числе и весьма распространенную у нас ценность интересной работы¹¹. Что же касается ценностей активной самоотдачи, трудовых и статусных достижений, ответственности, то они занимали места в нижней части списка.

Как видно из той же таблицы, за восемь лет, с 1991-го по 1999 год, статистически значимо возросла частота упоминания надежности места работы, возможности чего-то достичь, уважения к работе со стороны окружающих, ответственности, хорошего заработка, и наоборот, реже стали упоминаться большой отпуск и удобные часы работы. В целом эти изменения свидетельствуют о росте значимости вознаграждения (денежного и морального), его стабильности, а также о большей готовности людей платить за все это результативным (но не инициативным и связанным с риском!) трудом.

Промежуточные данные 1995 года дают возможность более детально во времени проследить за этими изменениями. Оказывается, основные сдвиги произошли к 1995 году, а в последующие три года показатели либо совсем не менялись, либо менялись незначительно в ту же сторону.

Заметная разница между показателями 1991 и 1999 годов обусловлена, по-видимому, бурными социально-экономическими процессами, протекавшими в данный период. Это, во-первых, отвечавшее плану реформаторов и связанное прежде всего с развитием нового для России частного сектора освобождение труда и появление новых возможностей [12]. Сюда же можно отнести и возникновение открытой безработицы — не случайно значимость «надежного места работы» выросла с 40 до 73%. Во-вторых, экономический спад и специфический способ адаптации к нему российского рынка труда: деградация многих рабочих мест (низкая зарплата, ее задержки, неполная загруженность, вынужденные отпуска и обусловленное всем этим снижение престижа соответствующих видов занятости) [13] и приближение занятых на них к положению, близкому к положению безработного.

Понятно, что процессы первой группы, носящие преимущественно созидательный характер, способствовали росту значимости ценности достижения («возможности чего-то достичь»), но в то же время они могли повлиять и на рост привлекательности высоких зарплаток, и на снижение интереса к большому отпуску (который не «вписывается» в новые достижительные стратегии). Процессы второй группы ответственны за рост значимости заработка, гарантий занятости, уважения к своему труду, а также снижение актуальности такого блага, как большой отпуск (многие в эти годы стали страдать как раз из-за вынужденных отпусков).

В двух случаях: гарантии занятости и возможность достижений — рост особенно значителен (в полтора раза); при этом заметно повысились и ранговые места данных ценностей. Примечательно, что они являются как раз двумя

противоположными полюсами формулы «гарантии против возможностей», которая, как пишет Б. Дубин, емко выражает «содержание общественной жизни и полюса массового сознания в России после гайдаровских реформ» [14].

Таблица 1

Трудовые ценности экономически активного населения России и их динамика, %

Ценности*	Частота упоминания, %				Динамика ценностей (перечислены статистически значимые различия в частоте упоминания ценностей в разные годы**)	Семь стран, входящих в «большую восьмерку» (кроме России), средняя частота упоминания, %	
	1991 г., N=1365	1995 г., N=1313	1999 г., N=1575	2004 г., N=6949		1990–1991 гг	1999–2000 гг.
Хороший заработок	85	92	92	96	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991	74	82
Надежное место работы	40	67	73	80	Последовательный рост: 1995 > 1991; 1999 > 1995, 1991; 2004 > 1999, 1995, 1991	58	70
Интересная работа	68	73	71	72	Рост: 2004 > 1991	65	72
Удобные часы (в 2004 г. — удобный график) работы	49	46	42	57	Рост: 2004 > 1999, 1995, 1991; Снижение: 1999 < 1991	46	56
Возможность чего-то достичь	28	41	40	44	Рост: 1995, 1999, 2004 > 1991	61	67
Работа, уважаемая широким кругом людей	40	49	46	36	Рост: 1995, 1999 > 1991; Снижение: 2004 < 1999, 1995	32	39
Соответствие работы способностям	57	57	56	34	Снижение: 2004 < 1999, 1995, 1991,	57	61
Большой отпуск	46	34	30	32	Снижение: 1995, 1999, 2004 < 1991	30	38
Возможность инициативы	30	30	32	24	Снижение: 2004 < 1999, 1995, 1991	52	54
Ответственная работа	21	25	27	20	Рост: 1999 > 1991; Снижение: 2004 < 1999, 1995	51	53
Не слишком напряженная работа	20	18	17	18	–	28	38

* Ценности расположены в порядке убывания частоты их упоминания в 2004 году.

** Для определения значимости различий был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

Если посмотреть на ценности, отвечающие активно-достижительной стратегии (а их распространение входило в число исходных целевых установок либеральных реформ), то можно констатировать, что к концу 90-х годов, по сравнению с началом десятилетия, ситуация в некоторой степени улучшилась. Это выразилось в росте значимости достижений и ответственности [15] и повышении общей готовности трудиться (снижение ценности «большого отпуска»). Но «возможность инициативы» не стала более привлекательной, и это несмотря на то, что инициатива, готовность к риску, новациям входили в ценностно-идеологическое ядро программы не только экономических, но и политических и культурных реформ. Данный факт говорит о том, что добиться сдвигов в сторону большей инициативы чрезвычайно трудно — много труднее, чем когда речь идет о достижительности и даже ответственности [16].

Если сравнить российские трудовые ценности с ценностями семи стран «большой восьмерки», то увидим, что три наиболее заметных сдвига в период с 1991-го по 1999 год произошли как раз в направлении сближения с этими

странами. В результате значимость гарантий занятости («надежного места работы») и большого отпуска стала мало отличаться от значимости этих характеристик в странах «семерки». Что же касается «достижительных» аспектов труда, то здесь между Россией и мировыми лидерами пока оставались заметные различия: рейтинг «возможности чего-то достичь» и «возможности инициативы» в России ниже почти в два раза. Иными словами, *догнать страны «семерки» по значимости страха безработицы, связанного с мотивацией избегания, России оказалось гораздо легче, чем приблизиться к ним по таким параметрам, как стремление к достижениям и новациям.*

Включая в анализ данные опроса 2004 года, мы исходили из того, что пять лет, прошедшие со времени предыдущего замера, были первым в истории новой России сравнительно длинным периодом экономического роста, и это не могло не сказаться на трудовых ценностях экономически активного населения. Прежде всего, мы ожидали, что изменения пойдут как раз в сторону дальнейшего повышения рейтингов активности и достижительности и что наконец-то вырастет рейтинг инициативы.

Изменения действительно произошли (см. табл. 1), даже более многочисленные и заметные, чем за любой из временных интервалов между предшествовавшими наблюдениями, но не те, что ожидалось. Еще важнее для людей стал заработок — его назвал теперь практически каждый опрошенный. Продолжился рост значимости надежного места работы, она теперь тоже важна для подавляющего большинства — 80% респондентов. И заметно повысился показатель, который в предыдущий период, наоборот, несколько снижился — на 15 процентных пунктов выросла значимость удобного времени работы (это, правда, скорее всего, связано с изменением формулировки вопроса: вместо «удобные часы работы» в последнем исследовании стояло «удобный график работы»). Показатель «возможность чего-то достичь» не претерпел статистически значимых изменений, но те достижительные ценности, которые непосредственно связаны с ростом статуса и заработка, за эти годы стали для россиян более важными. В наш набор ценность продвижения включена не была, но другое исследование, в котором сравнивались данные 1998 и 2005 годов, показало, что рейтинг «хороших возможностей для продвижения» вырос [17].

Перейдем теперь к ценностям, значимость которых за период с 1999-го по 2004 год снизилась. Более чем на треть стало меньше тех, кто считает важным для себя соответствие работы способностям (в предшествующее десятилетие данный показатель практически не менялся). Это самое большое изменение из всех, что произошли за рассматриваемый период, — целых 22 процентных пункта. Снижился также рейтинг уважения работы со стороны окружающих, который в 90-е годы, наоборот, несколько повышался. И снизилась, вопреки нашим ожиданиям, значимость двух трудовых ценностей, развитие которых входило в исходный замысел реформ, — меньшее число людей отметили пункты «инициатива» и «ответственность в работе» (на протяжении 90-х годов первый из этих показателей не менялся, а второй к 1999 году несколько повысился, но к 2004 году вернулся к исходному уровню).

Как можно интерпретировать эти результаты? Ошибочность нашего прогноза, касавшегося роста инициативы и других форм активности, прямо не связанных с получением дополнительного материального вознаграждения, объясняется, видимо, тем, что мы недооценили степень неудовлетворенности российских граждан своим материальным положением. О том, сколь она значительна, свидетельствует, в частности, тот факт, что на всем протяжении 90-х годов по показателям «материализма» и «ориентации на выживание», разработанным Р. Инглхартом, Россия устойчиво находилась в числе мировых лидеров [18]. Поэтому вполне закономерно, что как только начался экономический рост и у большого числа людей, лишенных до того возможности «нормально» зарабатывать, появилась такая возможность, они ради нее готовы были пожертвовать всем: работой по специальности (отсюда резкое падение рейтинга «соответствия работы способностям»), социальным признанием их работы и ее нацеленностью на социально значимый результат («уважением работы широким кругом людей» и «ответственной работой»), а также возможностью проявления инициативы.

Напомним, что самая простая жертва — свободным временем (ценность «большой отпуск») была принесена людьми ранее, в 1990-е годы. Особенность же тех жертв, на которые населению пришлось пойти в последнее пятилетие, в том, что они составляют само содержание труда — ценность которая прежде, в 1990-е годы не снижалась. Незатронутой изменениями к 2004 году осталась лишь ценность «интересной работы», на которой теперь у большинства работников сфокусированы все содержательные требования к труду. Для человека, не готового тратить лишние силы, преимущество «интересности» в том, что она этого и не требует, чего не скажешь об инициативе или ответственности.

На рис. 1 представлена иерархия значимости различных аспектов работы в каждой из четырех временных точек опросов. Как видим, только 4 из 11 линий (соответствующие ценностям заработка, инициативы, ответственности и не слишком напряженной работы) не пересекаются ни с одной другой (в случае инициативы мы имеем фактически не пересечение, а касание). Это означает, что относительная значимость остальных семи трудовых ценностей, их место в иерархии на протяжении рассматриваемого периода заметно менялась. К наиболее существенным изменениям относятся подъем «надежного места работы» — с 6–7-го места в 1991 году до 2-го —

в 2004-м, перемещение «большого отпуска» — с 5-го места в 1991-м на 8-е в 2004-м, а также подъем «возможности чего-то достичь» — с 9-го на 5-е место.

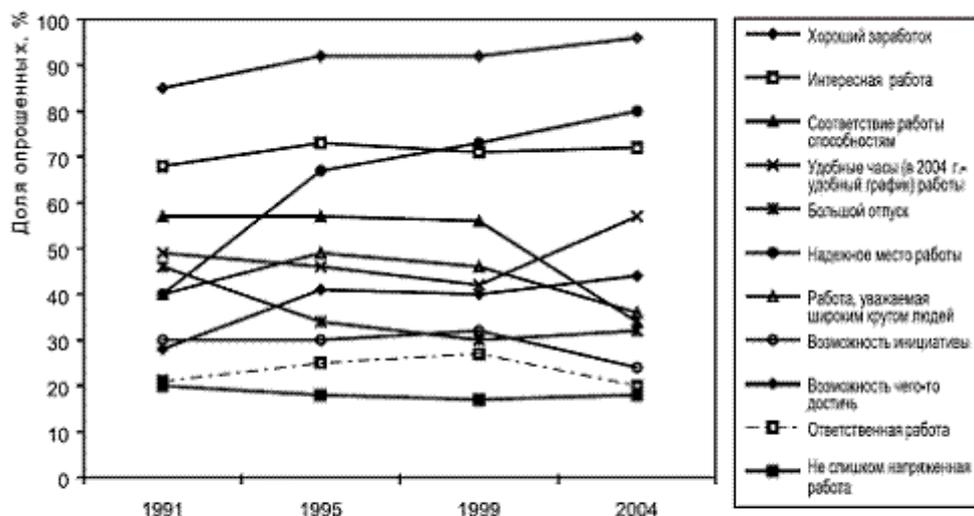


Рисунок 1. Динамика значимости трудовых ценностей — экономически активного населения России, 1991–2004 гг. (% опрошенных, указавших тот или иной пункт как важный)

Чтобы лучше понять природу описанных выше сдвигов, мы повторно проанализировали данные, относящиеся к тем же временным точкам, но сделали это отдельно для 12 разных групп экономически активного населения России. Разделение проводилось по полу, возрасту (18–29 лет, 30–44, 45–59), профессионально-должностным характеристикам (руководитель, специалист, работник со средним специальным образованием, рабочий высокой, средней и низкой квалификации). Выяснилось, что большинство выше описанных ценностных сдвигов, выявленных для всего массива респондентов, воспроизводятся и в 12 указанных подвыборках. Из чего можно заключить, что представители различных гендерных, профессионально-должностных и поколенческих групп одинаково реагировали на социально-экономические и социально-культурные изменения, и поэтому указанные сдвиги не связаны с возможными изменениями демографического или профессионально-должностного состава массива опрошенных.

Часто высказывается мнение, что ценностные изменения, сдвиги в сознании и стереотипах поведения людей носят преимущественно межпоколенный характер, т. е. изменения происходят только у нового поколения, которое пронесит эти зафиксированные в молодости взгляды и привычки через всю жизнь [19]. Но как мы только что отметили, трудовые ценности, рассматриваемые в настоящей статье, в различных возрастных группах внутри российского массива менялись на протяжении изучаемого периода практически одинаково. Значит, сдвиги трудовых ценностей в российском обществе происходили, по-видимому, не за счет смены поколений, а возникали в каждом поколении независимо.

Ознакомившись с описанными в этом параграфе результатами, сторонники концепции устойчивости ценностей, их слабой изменчивости могут возразить, что здесь речь идет о сравнительно частных показателях, которые, возможно, и ценностями именоваться не достойны. Что ж, попробуем вместо частных получить более интегральные ценностные характеристики и показать, что меняются и они.

Интегральные ценностные индексы и их динамика

Рассмотрение трудовых ценностей «по отдельности» — безусловное упрощение. В реальности они представляют собой сложные комплексы («синдромы»), и прежде всего в комплексы объединяются *вознаграждения за труд и способы их достижения*.

Например, исследования начала 90-х годов показали, что позиция многих российских граждан выражается в формуле: «чем лучше платят, тем больше делаю» [20]. Данная формула как раз и устанавливает связь между ожидаемым материальным вознаграждением и трудовым вкладом как способом его достижения. (Она также отражает общую установку на справедливость — один из моральных императивов, легитимизировавших

фундаментальные социальные трансформации конца 80-х — начала 90-х, остающийся актуальным и в сегодняшней повестке дня [21].)

В упомянутых исследованиях сочетания ценностей заработка и трудовой отдачи были заданы социологами, и респондентам предлагались готовые формулировки, с тем чтобы те с ними согласились или нет. Мы попытались понять, как разные ценности объединяются в сознании самих людей. Такая работа по изучению ценностных сочетаний была проведена, и на ее основе для каждого респондента были сформированы два индивидуальных ценностных индекса [22].

Индекс вычисляется путем сложения оценок по каждой из составляющих его ценностей. Структура индексов представлена в табл. 2, где показано, какие составляющие входят в индекс со знаком «плюс» или «минус» и каковы их «веса», а какие вообще не участвуют в его формировании.

Структура первого индекса (**интегральный ценностный индекс I**) отражает то обстоятельство, что, как показали наши исследования, в сознании многих людей две группы ценностей вытесняют одна другую: если в качестве значимых воспринимаются такие параметры, как удобное время работы, продолжительный отпуск, отсутствие чрезмерного давления, высокий заработок, надежность места работы, то возможность проявить инициативу, чего-то достичь, ответственность работы, уважение к ней со стороны окружающих обычно не кажутся важными. И наоборот — если важны инициатива, достижения, ответственность и уважение, то ценностям противоположной группы большого значения не придается. Соответственно веса первых пяти ценностей входят в индекс с положительным знаком, а последних четырех — с отрицательным.

Таблица 2

Структура двух интегральных индексов трудовых ценностей □ экономически активного населения России (N=11 202 чел.; 1991–2004 гг.)

Исходные ценности	Индекс I	Индекс II
Хороший заработок	+0,36	+0,62
Интересная работа		+0,26
Соответствие работы способностям		-0,21
Удобные часы (график) работы	+0,63	
Большой отпуск	+0,59	-0,20
Надежное место работы	+0,29	+0,55
Работа, уважаемая широким кругом людей	-0,20	
Возможность инициативы	-0,36	
Возможность чего-то достичь	-0,36	+0,24
Ответственная работа	-0,21	
Отсутствие чрезмерного давления	+0,45	-0,41

Высокое значение этого индекса указывает на то, что человек хочет получить от работодателя высокое денежное вознаграждение и при этом *минимизировать* свои риски («надежное место работы») и трудовые затраты («продолжительный отпуск», «отсутствие чрезмерного давления», «удобное время работы»), т. е. работать «от сих до сих», не проявляя инициативу и не претендуя на ответственную работу и уважение окружающих. Наоборот, в случае низкого значения индекса работник готов проявлять сверхнормативную активность («инициативу»), брать на себя ответственность, добиваться конкретных трудовых достижений и не требовать взамен от производственной организации большого материального вознаграждения и снижения своих затрат и рисков.

Отметим, что структура данного индекса противоречит нормативным представлениям о справедливом, «правильном» устройстве жизни в соответствии с уже упоминавшейся формулой «чем лучше платят, тем больше делаю». В нашем обществе были и остаются такие люди, которые готовы проявлять инициативу, брать на себя ответственность, добиваться конкретных результатов, не требуя взамен значительного материального вознаграждения и легкой жизни. С другой стороны, часть людей, которые ставят во главу угла большую зарплату, отнюдь не готовы проявлять адекватные ей трудовые усилия [23].

Полярным значениям данного индекса отвечают позитивное отношение к процессу труда и его содержательной составляющей (трудолюбие, потребность в самореализации) [24] и нелюбовь к работе, отношение к ней как к

неизбежному злу, которое приходится терпеть ради заработка («страданию, испытываемому при создании полезности», по словам известного экономиста XIX века У. Дживонса).

Соответственно люди с высоким и низким значением этого индекса обычно по-разному организуют свою трудовую жизнь: тот, кто ищет надежного и высокого заработка, будет стремиться прочно связать себя с определенной организацией; тот же, кто ориентирован на интересную работу, инициативу и достижения, чувствует себя гораздо свободнее, с большей легкостью меняет место работы, а то и вообще уходит в «свободное плавание».

Статистический анализ, который мы использовали, показал также, что для части респондентов характерно сочетание ценностей, отличное от того, которое мы только что описали. Их предпочтения находятся как раз в согласии с господствующими социальными нормами, устанавливающими прямую связь между трудовыми затратами и материальным вознаграждением. Желание максимизировать надежный заработок не соседствует в сознании таких работников с установкой на избегание трудовых усилий; те, кто хочет больше зарабатывать, иметь гарантированную занятость и продвигаться по службе, не держатся за продолжительный отпуск, их не пугает, что работа сопровождается чрезмерным давлением. И наоборот, те, для кого важна щадящая трудовая нагрузка, отпуск и соответствие работы способностям, не стремятся к хорошему заработку и не заботятся о надежности места работы и продвижении. В соответствии с этим типом сочетания различных ценностей была построена структура **интегрального ценностного индекса II** (табл. 2). Отметим только, что подобная «правильная» структура предпочтений менее характерна для населения, чем та, которой отвечает рассмотренный выше первый индекс.

Итак, одному из полюсов (положительному) *обоих* индексов отвечают одни и те же ключевые для россиян «материалистические» трудовые ценности — заработок и надежность места работы. Но способы достижения этих ценностей — совершенно разные: в первом случае — это реализация «материалистических» целей «малой кровью» за счет сокращения, где можно, трудовых усилий и рисков, во втором — такой установки нет. Соответственно, в первом случае отвергается повышенная («сверхнормативная») трудовая активность и самореализация, во втором — наоборот, стремление снизить трудовую нагрузку («большой отпуск» и «отсутствие чрезмерного давления»). Таким образом, структурный анализ позволяет выявить две принципиально отличающиеся «материалистические» ориентации — «энергичный материализм», отвечающий положительному полюсу второго индекса, и «комфортный материализм», находящийся на положительном полюсе первого индекса.

Итак, для каждого респондента были вычислены значения обоих интегральных ценностных индексов, после чего появилась возможность проследить за тем, как меняются средние величины последних во времени (табл. 3 и рис. 2).

Наши предыдущие исследования показали, что в России в 1991 году значение индекса I — «комфортного материализма» — было одно из самых высоких среди развитых стран. Это означает, что российские (точнее, тогда еще советские) граждане (в сравнении с населением этих стран) в большей степени были ориентированы на высокий, нерисковый и легкий заработок и в меньшей — на трудолюбие и бескорыстную самореализацию [25]. Причин тому несколько, назовем две, на наш взгляд, главные.

Первая связана с советской системой «привязки» работника к предприятию. Такую привязку обеспечивали: запрет на предпринимательскую деятельность, различные ограничения профессиональной свободы и свободы самоорганизации, общественные фонды потребления, которые действовали через предприятия, а также другие социально-экономические механизмы (немаловажный из них — жесткое ограничение на совместительство, что сегодняшнему работнику даже трудно себе представить) [26].

Таблица 3

Интегральные индексы трудовых ценностей в России и их динамика с 1991-го по 2004 год

Интегральные ценностные индексы	Средние оценки (в условных баллах)				Динамика интегральных ценностных индексов (перечислены значимые различия между средними оценками в разные годы*)
	1991 г., N=1365	1995 г., N=1313	1999 г., N=1575	2004 г., N=6949	
индекс I + «Комфортный материализм» (ценность максимизации заработка при минимизации	-0,12	-0,19	-0,22	0,11	Снижение: 1999 < 1991; Рост: 2004 > 1991, 1995, 1999

рисков и трудовых затрат) – «Бескорыстная трудовая самоотдача» (ценность процесса работы и личных трудовых достижений)					
индекс II + «Энергичный материализм» (ценность интересной и усердной работы как способ обеспечить высокий заработок и надежную занятость) – «Работа как способ комфортного и бескорыстного <input type="checkbox"/> времяпрепровождения»	-0,78	-0,18	-0,10	0,21	Рост: 1995, 1999 > 1991; 2004 > 1991, 1995, 1999

* Для определения значимости различий был использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена, $p < 0,05$).

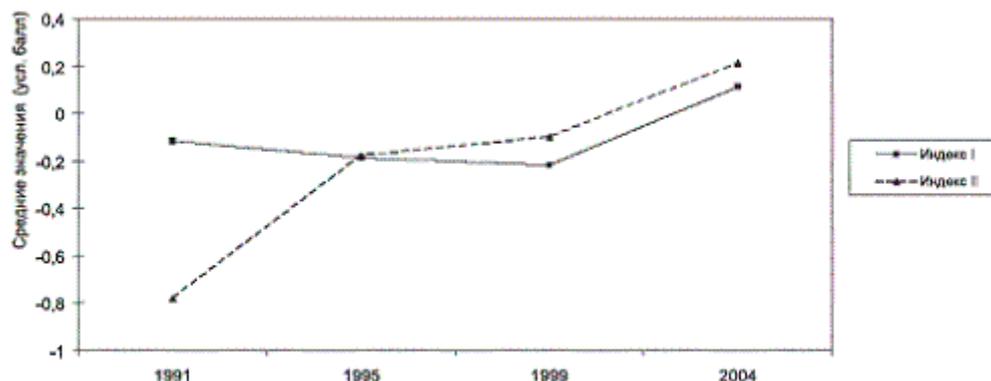


Рисунок 2. Средние значения интегральных индексов трудовых ценностей в России и их динамика с 1991 по 2004 год

Вторая причина была связана с более низкой, чем в большинстве развитых стран, оплатой единицы трудовых усилий (например, одного часа рабочего времени) и возросшими (уже в 1991 году в сравнении с «доперестроечным» временем) материальными притязаниями россиян [27]. Если «базовые» потребности не удовлетворяются (а именно так, по-видимому, воспринимали люди свое состояние), то, согласно известной идее А. Маслоу, потребности более высоких уровней иерархии не актуализуются [28].

Как видно из табл. 3 и рис. 2, к 1999 году значение индекса I несколько сместилось в сторону «бескорыстной самоотдачи». И хотя в ряду других стран российские трудовые ценности все равно оставались в области полюса «максимизации вознаграждений — минимизации рисков и затрат», все же подобный сдвиг, проявившийся, кстати, далеко не сразу после начала экономических и социально-политических реформ, выглядел обнадеживающе.

На этом фоне особый интерес представляют изменения, произошедшие в интервале между 1999 и 2004 годом. Тенденция, наметившаяся к концу 90-х, сменилась на обратную (см. табл. 3 и рис. 2): значение индекса I в 2004 году существенно выше, чем в 1999-м. Сдвиг в сторону «комфортного материализма» настолько значительный, что ценности российского населения не просто вернулись к исходному уровню 1991 года, но заметно его превысили: +0,11 в 2004-м вместо -0,12 в 1991-м. Эта динамика согласуется, кстати, с описанным выше поведением отдельных трудовых ценностей: как следует из табл. 1, в 2004 году, в сравнении с 1999-м, повысилась значимость надежности места работы и хорошего заработка, а с другой стороны — снизилась привлекательность инициативы, ответственности и уважения. Это как раз те компоненты, которые входят в первый ценностный индекс.

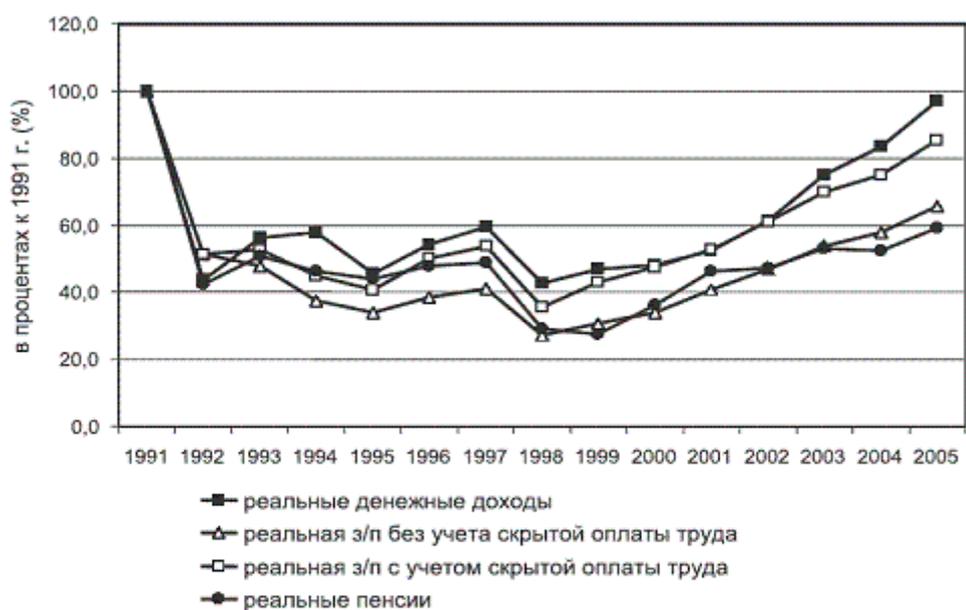
Изменения индекса II — «энергичного материализма» — тоже шли в направлении повышения ценности заработка и гарантий занятости. В 1991 году, в канун реформ, среднее значение этого индекса было у нас одним из самых низких в ряду 30 обследованных стран, т. е. российские работники больше других были склонны к комфортно-бескорыстному времяпрепровождению на работе. Но второй индекс оказался гораздо более чувствителен к социально-экономическим изменениям, чем первый: уже к 1995 году произошли существенные сдвиги в сторону отказа от взгляда на работу как форму рекреации. Более того, оказалось, что подобный сдвиг имел место не только в России, но и в других постсоветских странах. Везде опрошенные в 1991 году группировались около полюса «комфортного времяпрепровождения», а опрошенные в 1995 году — около полюса «энергичного материализма» [29] (признаюсь, нечасто приходилось сталкиваться со столь резким изменением человеческих предпочтений).

Как видно из рис. 2, выросшее к 1995 году среднее значение второго индекса до 1999 года сохранялось на том же уровне (несмотря на экономический кризис 1998 года, который мог как-то отразиться на ходе кривой), а затем вновь стало повышаться. Таким образом, рост этого показателя не демонстрирует возвратных тенденций (что отличает его от первого ценностного индекса), и это есть свидетельство необратимости некоторых перемен, произошедших в сознании российских граждан. За сравнительно короткое время важная составляющая интегрального отношения к труду изменилась радикально: *экономически активное население России больше не рассматривает пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко ассоциирует работу с энергичными усилиями, дающими высокий заработок и стабильную занятость.*

Итак, изменения обоих ценностных индексов показывают, что на протяжении всего рассматриваемого периода для людей все более значимыми становились цели получения высокого заработка и стабильной занятости. Причем одновременно повышалась значимость двух разных стратегий достижения этих целей — одна основана на экономии трудовых затрат и минимизации рисков (в противоположность сверхнормативной трудовой активности), другая — на энергичных трудовых усилиях (в противоположность «ничегонеделанию» на работе).

Как объяснить рост популярности каждой из этих стратегий?

Что касается первой (отвечающей индексу I), то здесь причины примерно те же, что действовали в начале 1990-х, на излете советской власти, о которых мы уже упоминали. Средние показатели зарплат к 2004 году только-только приблизились к докризисным (рис. 3), а притязания, наоборот, в сравнении с началом 1990-х заметно выросли [30]. То есть к 2004 году базовые (по А. Маслоу) потребности большинства россиян оказались, по их мнению, удовлетворены еще в меньшей степени, чем при советской власти, и поэтому актуальность сверхнормативной и бескорыстной активности снизилась.



Источник: Зубаревич Н. В., Ибрагимова Д. Х., Клячко Т. Л., Малева Т. М., Овчарова Л. Н. и др. Обзор социальной политики в России. Начало 2000-х / Под ред. Т. М. Малевой. М.: НИСП, 2007. С. 219).

Рисунок 3.

Динамика доходов, заработной платы и пенсий в 1991–2005 годах

Не исчезли и упоминавшиеся выше институциональные барьеры на пути развития трудовой инициативы и активности. Конечно, в том, что касается свободы профессиональной деятельности и предпринимательства, перемены к лучшему очевидны. Но этого оказалось явно недостаточно. До сих пор не сняты многие барьеры, мешающие развитию предпринимательства и трудовой мобильности, невелики оказались сдвиги и в развитии профессий (как саморегулирующихся ассоциаций профессионалов, обеспечивающих работнику некоторую автономию от конкретной производственной организации). В иерархии общественных норм и ценностей, насаждаемой СМИ, инициатива, креативность и ответственность тоже не заняли подходящего места.

То, что вторая из рассматриваемых стратегий — «энергичный материализм» — успешно развивается параллельно первой, не столь удивительно, поскольку она не является «героической» альтернативой пассивности. Здесь

человек не выбирает какие-то сверхнормативные усилия, а просто отвергает ничегонеделание, выражает готовность нормально работать. Рост популярности этой стратегии стал результатом двух встречных процессов: работодатели, которые теперь платят работникам не государственные, а свои деньги, сократили предложение рабочих мест, обеспечивающих комфортное времяпрепровождение и не приносящих заметной прибыли; да и у работников, получивших возможность за такие места тоже постоянно больший труд получать большие деньги, спрос на падает. Иными словами, никто не может теперь позволить себе роскошь ни содержать подобные рабочие места, ни занимать их [31].

Как и в случае отдельных ценностей, мы проследили динамику средних индексов для 12 различных социальных и возрастных групп, входящих в наш массив данных. Оказалось, что индексы в разных группах менялись практически одинаково — отличия были даже меньшими, чем в случае отдельных ценностей. Это еще раз подтверждает, что причины, отвечающие за изменение трудовых ценностей, для всех групп — общие.

* * *

Итак, сравнение массовых опросов, проведенных в 1991-м, 1995-м, 1999-м и 2004 годах, показывает, что большинство трудовых ценностей экономически активного населения России претерпели за 14 пореформенных лет значительные изменения. Это свидетельствует о лабильности массовой трудовой культуры, т. е. опровергает широко распространенную точку зрения о ее практически непреодолимой инерционности.

Обнаруженные ценностные сдвиги обусловлены двумя процессами, протекавшими в России в 1990-е и 2000-е годы. Это, во-первых, запланированная реформаторами институциональная трансформация — прежде всего рыночные реформы и развитие нового для России частного сектора. Во-вторых — изменения экономической конъюнктуры: сначала трансформационный спад 90-х годов, а затем экономический рост, в ходе которого у большого числа людей появилась возможность постепенно восстановить материальное благополучие.

Доминирующими в ценностной повестке дня оказались базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения — дозированных усилий («комфортный материализм») и (менее выраженная) — энергичных, достижительных действий («энергичный материализм»).

Инициатива в работе и ответственное к ней отношение остаются пока явно на периферии трудовых предпочтений. Слабая выраженность этих ценностей резко отличает россиян от работников экономически развитых стран. До тех пор, пока инициатива и ответственность будут занимать последние места в ценностной иерархии, вряд ли можно серьезно говорить о построении постиндустриальной, инновационной экономики, экономики качества и о прочих замечательных вещах.

[1] Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / Пер с нем. М. И. Левиной // Вебер М. Избранные произведения / Пер. с нем. под ред. Ю. Н. Давыдова. М.: Прогресс, 1990.

[2] McClelland D. C. The Achieving Society. Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1961; см. также: □Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Пер. с нем. Под ред. Б. М. Величковского. Т. 1. □М., 1986. С. 283–288.

[3] Хотя слова В. И. Ленина «производительность труда, это... самое главное для победы нового общественного строя» относились к совсем другому строю, похоже, они звучали как руководство к действию.

[4] О конструировании традиций см: The Invention of Tradition / Ed. by Eric Hobsbawm and Terence Ranger. Cambridge University Press, 1983 (русский перевод введения к книге см.: http://www.vshu.ru/library/3/new_02410_01.doc — ссылка верна на 30 июня 2007 года). Вот для примера один из последних по времени обстоятельных текстов, где «изобретается традиция»: Сурков В. Русская политическая культура. Взгляд из утопии [http://www.russ.ru/politics/docs/russkaya_politicheskaya_kul_tura_vzglyad_iz_utorii]. Критический анализ этого текста см.: Архангельский А. Между почвой и судьбой [<http://www.rian.ru/authors/20070614/67188667.html>]; ссылки верны на 30 июня 2007 года).

[5] Координатором Всемирного исследования выступает профессор Р. Инглхарт (R. Inglehart, □The University of Michigan, Ann Arbor, USA). Руководителями исследования в Московском регионе (конец 1990-го — начало 1991 года) были Е. И. Башкирова («Башкирова и партнеры») и В. С. Магун (Институт социологии РАН), общероссийского исследования □в начале 1991 года — В. Г. Андреев (Институт сравнительных социальных исследований). Общероссийским исследованием, проведенным в конце 1995 года, руководили Е. И. Башкирова и Х.-Д. Клингеман (Hans-Dieter Klingemann, Берлинский центр социальных исследований), общероссийским исследованием, проведенным в мае-июне 1999 года, Е. И. Башкирова.

- [6] *Hitlin S., Piliavin J. Values: Reviving a Dormant Concept // Annual Review of Sociology. 2004. □ Vol. 30. P. 359–393.*
- [7] *Магун В. С. Об изменениях трудовых ценностей российского населения // Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность / Под ред. Т. И. Заславской. Вып. VII. М.: Изд-во Института «Московская школа социальных и экономических наук», 2000; *Он же. Смена 3. диапазона // Отечественные записки. 2003. №**
- [8] Российское обследование в рамках международной программы «Поколения и гендер» было проведено в 2004 году Независимым институтом социальной политики (Москва) при финансовой поддержке Пенсионного фонда Российской Федерации и Научного общества Макса Планка (Германия). Концепция и инструментарий обследования были адаптированы к российским условиям Независимым институтом социальной политики (Москва) с участием Независимой группы «Демоскоп» и Института демографических исследований им. Макса Планка (Росток, Германия).
- [9] Обращаем внимание на то, что система кодирования в массиве Всемирного исследования ценностей другая: там выбранному респондентом аспекту работы присваивается, наоборот, более низкий балл. В рамках данной статьи система кодирования изменена для удобства читателей. Стоит также упомянуть, что в опросе 1991 года респондентам предлагали список из 15 ценностей, который впоследствии (начиная с волны 1995 года) был сокращен до 11.
- [10] В то же время список этот неполон, в нем нет, например, такого показателя, как санитарно-гигиенические условия труда. Подобная неполнота относится к числу издержек, с которыми приходится мириться ради возможности использовать имеющиеся базы данных.
- [11] Вообще в большинстве стран мира лидировала тогда одна и та же триада трудовых ценностей: хороший заработок, интересная работа и хорошие товарищи. Люди хотели зарабатывать, занимаясь чем-то нескудным и желательно в хорошей компании.
- [12] *Magun V. S. Labor Culture // Shalin D. (ed.) Russian Culture in Transition: Paradoxes of Postcommunist Consciousness. Westview Press: Boulder, Co., 1996.*
- [13] *Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil. Rowman & Littlefield Publishers, Inc.: London et. al., 2001; Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ-ВШЭ, 2001.*
- [14] *Дубин Б. В. Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Под ред. Т. И. Заславской и др. Вып. IV. М.: Интерцентр, 1997.*
- [15] «Ответственность» означает, что за работу приходится «держать ответ», поскольку ее результаты важны для окружающих. В связи с этим при прочих равных выполнять *ответственную* работу — это большее достижение, чем просто работу. Ответственная работа также требует от человека и приложения большей энергии, большей активности.
- [16] См. также: *Brym R. The Ethic of Self-Reliance and the Spirit of Capitalism in Russia // 4. International Sociology. 1996. Vol. 11. №*
- [17] *Хахулина Л. Труд в системе жизненных ориентаций российского населения // Вестник общественного 5 (85). С. 28–37. мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2006. №*
- [18] *Андреевкова А. В. Материалистические/постматериалистические ценности в России // 11; Социологические исследования. 1994. № Inglehart R. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. Princeton University Press: Princeton, 1997; Inglehart R., Baker W. E. Modernization, cultural change, and the persistence of 1. P. traditional □ values // American Sociological Review. 2000. Vol. 65. № 19–51.*
- [19] *Дубин Б. В. О поколенческом механизме социальных сдвигов // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II / Под ред. Т. И. Заславской. М.: Изд-во Института «Московская школа социальных и экономических наук», 1995; Гордон Л. А. Времена и сроки демократических перемен: тяжкая медлительность исторического движения // Мониторинг общественного мнения: экономические и 5; □ социальные перемены. 1999. № Alwin D. Cohort replacement and changes in parental socialization values // Journal of Marriage and the Family. 1990. Vol. 52 (May). P. 347–360; Alwin D., Scott J. Attitude change: its measurement and interpretation using longitudinal surveys // Understanding change in social attitudes / Taylor B., Thomson K. (eds.). Aldershot et. al.: Dartmouth, 1996; Inglehart R. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. Princeton University, 1997.*

[20] *Куприянова З. В.* Трудовая мотивация // Мониторинг общественного мнения. □ Экономические и 6; социальные перемены. 1993. № *Куприянова З. В., Хибовская Е. А.* Рынок труда // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. 3. 1994. №

[21] *Найшуль В. А.* Революция и справедливость. М.: ОГИ. 2005; *Аузан А. А.* Договор-2008: критерии справедливости. 2006 [<http://www.polit.ru/lectures/2006/05/18/auzan.html>].

[22] Эта задача решалась с помощью специальной статистической процедуры — факторного анализа, смысл и результаты которого мы пытаемся доступно изложить читателю. □ Табл. 2 представляет собой фрагмент факторной матрицы. Подробнее результаты факторного анализа трудовых ценностей изложены в работе: *Магун В. С.* Динамика трудовых ценностей российских работников: 1991–2004 гг. // Российский журнал менеджмента. 2006. 4. №

[23] Подобное противоречивое соотношение между высокой субъективной значимостью «материалистических» ценностей и нежеланием респондентов использовать активные средства их достижения было впервые обнаружено нами много лет назад в исследовании, проведенном на выборке ленинградских инженеров (см.: *Магун В. С.* О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью // Вопросы 6). Теперь же видно, что оно носит более общий (и даже психологии. 1978. № глобальный) характер.

[24] Дополнительный анализ показывает, что работников, которых привлекает сам процесс труда и его содержательные результаты, действительно не заботит конкретный размер немедленного материального вознаграждения, но они, тем не менее, уверены, что рано или поздно их активность и достижения будут вознаграждены. Это стало понятно, когда мы сопоставили значения рассматриваемого индекса с ответами респондентов на вопросы: «В конечном счете упорный труд обычно обеспечивает человеку лучшую жизнь» и «Упорный труд, как правило, не приносит успеха — это скорее вопрос удачи и связей». Выяснилось, что чем больше человек ориентирован на бескорыстную трудовую активность (низкое значение индекса), тем сильнее он верит, что этот труд «в конечном счете» будет вознагражден. Иными словами, бескорыстная активность и достижимость, оказывается, все же подкреплена верой в *отдаленное, долговременное* вознаграждение, которое придет само собой, без специальных усилий со стороны субъекта. Этот феномен сродни знаменитой «вере в справедливый мир», описанной в свое время социальным психологом М. Лернером □ (*Lerner M. J.* The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion. New York: Plenum, 1980).

[25] *Магун В. С.* Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Под ред. Т. И. Заславской. Вып. II. М.: Изд-во Института «Московская школа социальных и экономических наук», 1995. Этот факт представляется особенно примечательным в связи с тем, что многие десятилетия в СССР в качестве нормы выступала прямо противоположная формула, требовавшая от работника высоких трудовых затрат при низком материальном вознаграждении. Иными словами, в 1990-е годы для российского населения более характерной являлась не упоминавшаяся выше формула «справедливого» обмена «чем лучше платят, тем больше делаю», а формула неэквивалентного обмена — «больше получать и меньше делать».

[26] *Магун В. С., Гимпельсон В. Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические 9. исследования. 1993. №

[27] *Магун В. С., Литвинцева А. З.* Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы / Институт социологии РАН. М., 1993; Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 / Под ред. В. С. Магуна. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.

[28] *Maslow A. H.* Motivation and Personality. Sec. ed. New York, 1970.

[29] *Магун В. С.* Об изменениях трудовых ценностей российского населения // Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность / Под ред. Т. И. Заславской. Вып. VII. М.: Изд-во Института «Московская школа социальных и экономических наук», 2000; *Он же.* 3. Смена диапазона // Отечественные записки. 2003. №

[30] *Магун В. С., Энгватов М. В.* Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи: 1985–2005 гг. // Отечественные записки. 2006. 30 (3). №

[31] После первой публикации части описанных здесь результатов появилась интересная статья Н. В. Чайковской и Я. Л. Эйдельмана, подтверждающая наши выводы (*Чайковская Н. В., Эйдельман Я. Л.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // 11–12). В ней приводятся данные о динамике Общества и экономика. 2000. № трудовых ценностей работников промышленных предприятий, охватывающие период с 1993-го □ по 1999 год и свидетельствующие, что на протяжении этого времени росла значимость заработка и в то же время последовательно снижалась значимость благоприятных санитарно-гигиенических условий труда,

интересной работы, хорошего, дружного коллектива. Эти факты наглядно демонстрируют, что в течение 1990-х годов ожидания работников все больше фокусировались на зарплате при одновременном снижении запросов к комфортности процесса и условий труда. Хотя авторы сравнивали значимости *отдельных* ценностей, их вывод прямо совпадает с тем, который сделан в данной работе на основе наблюдения за динамикой второго интегрального индекса.