

В.С.Магун,
кандидат психологических наук,
Институт социологии РАН

Об изменениях трудовых ценностей российского населения

На нашем симпозиуме много говорилось о том, что несмотря на радикальные институциональные перемены последнего десятилетия, привычки, социальные установки и ценности россиян меняются медленно, и инерция российского "человеческого фактора" является причиной медленного хода экономических и политических реформ. Отмечалось также, что эта инерция связана, скорее всего, с тем, что сдвиги в сознании и стереотипах поведения россиян имеют преимущественно межпоколенческий характер¹.

¹ Эта идея была подробно развита в публикациях: *Дубин Б.В.* О поколенческом механизме социальных сдвигов // *Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития* / Под общей ред. Т.И.Заславской. М., 1995; *Гордон Л.А.* Времена и сроки демократических перемен: Тяжкая медлительность исторического движения // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 1999. № 5; О постановке проблемы в американской социологии см.: *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* / Ed. B.Taylor, K.Thomson. Darthmouth: Aldershot et al., 1996.

Пусть мы считаем перемены в сознании и поведении людей "медленными", но что означает конкретно эта "медленность" на языке эмпирических индикаторов? Рассмотрим динамику трудовых ценностей россиян на протяжении первой половины 90-х годов. Думаю, что эти факты будут полезны, поскольку, во-первых, изменения в трудовых ценностях — как раз из тех, что тесно связаны с институциональными реформами (прежде всего в экономике), а во-вторых, потому что речь пойдет не просто о внутрисоветских сдвигах, а об изменении (или сохранении) положения России в сравнении с другими странами. Я буду опираться на эмпирические данные, полученные в ходе двух "волн" Всемирного исследования ценностей, осуществленного в нескольких десятках стран мира в 1990-1993 гг. и в 1995-1997 гг.¹

В предшествующих публикациях в результате анализа данных, полученных в 1991 г., т.е. до начала радикальных экономических реформ, было показано, что у работающего населения России слабее, чем у работающего населения других стран, выражены достижительные ценности труда и, наоборот, сильнее выражены ценности, в которых проявляется стремление к высокому заработку и минимизации трудовых усилий. Одной из самых низких (в сравнении с 32 другими странами) была и общая оценка значимости труда². Так что, как видим, российским трудовым ценностям было куда меняться!

Ответы респондентов на вопрос о ценности различных сторон труда приведены в табл. 1. (Респонденты должны были просто назвать, какие из 11 перечисленных в вопросе сторон труда важны "лично для них"; число выборов при этом не ограничивалось. В исследовании 1990-1993 гг. респондентам предлагали набор из 15 ценностей, в опросах же 1995-1997 гг. этот набор был сокращен до 11.)

Как видно из данных табл. 1, за пять лет произошли статистически значимые сдвиги в распространенности в России пяти тру-

¹ Координатором Всемирного исследования является профессор Мичиганского университета R.Inglehart (см.: *Inglehart R. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies.* Princeton (N.J.): Princeton University Press, 1997.) В 1990-1991 гг. руководителями исследований в Московском регионе были Е.И.Башкирова (РОМИР) и В.С.Магун (Институт социологии РАН); общероссийского исследования — В.Г.Андреенков (Институт сравнительных социальных исследований, Институт социально-политических исследований РАН). Перевод вопросника, использованный для опросов в Московском регионе и в Белоруссии, осуществлен А.П.Вардомацким, Е.И.Башкировой и В.С.Магуном при участии В.А.Ядова. Вторым общероссийским исследованием (в конце 1995 г.) руководили Е.И.Башкирова (РОМИР) и Hans-Dieter Klingemann (Берлинский центр социальных исследований), исследованием 1995 г. в Тамбове — Е.И.Башкирова.

² *Магун В.С. Трудовые ценности российского населения: Социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития...; Он же. Российские трудовые ценности: Идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4; Он же. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1.*

Таблица 1

Распространенность трудовых ценностей среди работающего населения России и стран "Большой семерки" (в %)

Ценность	Частота выбора, Россия		Россия	Страны "Большой семерки"	Превышение частоты выбора в странах "Большой семерки" в 1990-1995 гг. над частотой выбора в России в 1995 г., раз
	1991 г.*, N-1021 человек	1995 г., N-878 человек	Превышение частоты выбора в 1995 г. над частотой выбора в 1991 г	Частота выбора в 1990-1995 гг., N=6208 человек**	
Хороший заработок	85	92	7***	75	-17***
Интересная работа	68	73	5	69	-4
Соответствие работы способностям	57	56	-1	61	5***
Удобное время работы	46	47	1	47	0
Большой отпуск	45	34	-11***	31	-3
Надежное место работы	42	67	25***	63	-4
Работа, уважаемая широким кругом людей	40	48	8***	31	-17***
Возможность инициативы	29	29	0	57	28***
Возможность чего-то достичь	26	40	14***	65	25***
Ответственная работа	20	25	5	52	27***
Отсутствие чрезмерного давления	20	18	-2	32	14***

* Проценты в этом столбце чуть отличаются от тех, что приводились мной в более ранних публикациях, поскольку все данные в нынешних расчетах перевзвешены (с целью повысить их репрезентативность). Применялся весовой коэффициент, приводивший размер выборки по каждой стране к 1500 респондентам.

** Не все страны "Большой семерки" участвовали в исследовании ценностей 1995-1997 гг., поэтому по каждой из этих стран мы использовали последнее по времени исследование. В итоге в массив работающего населения стран "Большой семерки" вошли данные следующих опросов: Франция, 1990 г. (N=727 человек), Великобритания, 1990 г. (N=910 человек), Западная Германия, 1997 г. (N=861 человек; она намеренно выделена организаторами исследования из состава нынешней объединенной Германии, чтобы данные можно было сравнивать с материалами предшествующих опросов), Италия, 1990 г. (N=793 человека), США, 1995 г. (N=923 человека), Канада, 1990 г. (N=913 человек), Япония 1995 г. (N=1081 человек).

*** Различия статистически значимы при $p < 0,05$ или при более строгом уровне значимости.

довых ценностей (т.е. почти половины из включенных в исследование): возросла частота упоминания таких ценностей, как надежность места работы, возможность чего-то достичь, работа, пользующаяся уважением со стороны окружающих, хороший заработок, и наоборот, реже стали упоминать большой отпуск. В целом эти из-

менения свидетельствуют об активизации стремлений работника к стабильным вознаграждениям (денежным и моральным) и одновременно об активизации его готовности платить за все это результативным трудом.

По-видимому, в этих изменениях отражаются хорошо известные процессы, происходившие в российской экономике в первой половине 90-х годов. С одной стороны, это возникновение безработицы, а также деградация многих рабочих мест и приближение занятых на них работников к состоянию, близкому к безработице (за счет низкой заработной платы, задержек с ее выплатой, незагруженности работой и вызванного всем этим снижения престижа этих видов занятости); с другой — это противоположные по направленности процессы разрушения прежних ограничений на активность и инициативу, снятия всяческих "потолков" заработка и "потолков" достижений, процессы освобождения труда и возникновения новых трудовых возможностей. Понятно, что процессы первого типа объясняют рост популярности заработка, гарантий занятости, потребности в уважении к своему труду, а также снижение актуальности такого блага, как большой отпуск (многие работники стали в эти годы страдать как раз из-за вынужденных отпусков). Процессы второго типа, носящие, наоборот, конструктивный характер, привели к явному росту популярности ценности достижения ("возможности чего-то достичь"), но в то же время могли внести свой вклад и в рост привлекательности высоких зарплаток, а также в потерю интереса к большому отпуску (который не "вписывается" в новые достижительные стратегии).

В двух случаях описанные выше сдвиги довольно значительны: частота упоминаний и о гарантиях занятости, и о возможности достижений возросла в полтора раза; при этом заметно повысились и ранговые места данных аспектов труда в иерархии ценностей. Примечательно, что эти две наиболее динамичные трудовые ценности представляют как раз два противоположных полюса формулы "гарантии против возможностей", которая как пишет Б.В.Дубин, точно выражает "содержание общественной жизни и полюса массового сознания в России после гайдаровских реформ"¹.

В связи с упомянутыми выше предположениями о поколенческой природе ценностных сдвигов, мы проанализировали сдвиги в трудовых ценностях в зависимости от возраста респондентов. Оказалось, что четыре из пяти упомянутых выше статистически значимых ценностных сдвигов примерно одинаково представлены в разных возрастных группах. Отсюда следует, что применительно к данным конкретным ценностям указанные сдвиги не передавались от молодежи к более поздним поколениям, а возникали в каждом поколении неза-

¹ Дубин Б.В. Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / Под общей ред. Т.И.Заславской. М., 1997. С. 297.

висимо, в виде реакций на одну и ту же социально-экономическую и социально-культурную ситуацию¹.

В табл. 1 для сравнения приведены данные рейтингов рассматриваемых трудовых ценностей в семи экономически и политически продвинутых странах мира. В свете этих данных видно, что два наиболее заметных сдвига, происшедших в трудовых ценностях россиян с 1991 по 1995 г., шли как раз в направлении сближения со странами "Большой семерки". В результате значимость гарантий занятости ("надежного места работы") в 1995 г. в России практически совпала со значимостью этой характеристики в странах "Большой семерки". Что же касается значимости достижительных аспектов труда, то в этом отношении между Россией и мировыми лидерами пока остаются очень заметные различия: рейтинг "возможности чего-то достичь" в России ниже, чем в странах "Большой семерки", в 1,5 раза, а рейтинг "возможности проявлять инициативу" — в 2 раза. Все это указывает на то, что догнать продвинутые страны по такой характеристике, как *страх* безработицы, выражающей мотивацию *избегания*, России оказалось гораздо легче, чем приблизиться к ним по выраженности мотивации *достижения*.

И все же общий итог пятилетнего периода — сближение российских трудовых ценностей с ценностями стран "Большой семерки": отдаление произошло по пяти ценностям, но оно, как правило, небольшое (его суммарная величина равна 21 п.п.), зато сближение по пяти другим ценностям выражено гораздо ярче (его суммарная величина равна 48 п.п., т.е. в 2 с лишним раза выше).

Различия между Россией и странами "семерки" по выраженности ценностей заработка, очевидно, легко объясняются более низкими заработками в России. Не столь очевиден характер и причины различий в соотношении ценностей "уважаемая работа" и "ответственная работа". Первая из этих ценностей выражена в России заметно сильнее, чем у работников более продвинутых экономик, а вторая, наоборот, в два раза слабее. Причем в отличие от значимости гарантий занятости и возможностей достижения, никакого статистически значимого сближения за пять лет между Россией и странами "семерки" по выраженности ценностей "уважение" и "ответственность" не произошло, наоборот, по стремлению к уважаемой работе Россия еще больше обогнала эти страны. Мне представляется очень важ-

¹ Наши американские коллеги высказывают гипотезу о том, что есть два типа политических аттитюдов — "символические" (в которых информационно-когнитивный компонент редуцирован, а эмоциональный сильно выражен) и "несимволические" (более рациональные и основанные на поступающей извне информации), и они подчиняются разным закономерностям возрастных изменений. По-видимому, подобное разделение существует и среди экономических аттитюдов и ценностей, и тогда исследуемые нами ценности относятся скорее к "несимволическим". (См.: Alwin D.F., Krosnick J.A. Aging, Cohorts, and the Stability of Sociopolitical Orientations over the Life Span // American Journal of Sociology. 1991. Vol. 97. N 1. P. 169-95.)

ным обратить внимание читателей на смысл "ножниц" между этими двумя ценностями: получать за свою работу *вознаграждение* в виде уважения хочет половина российских работников, а нести наказание ("ответственность") готова только четверть, в то время как в странах "Большой семерки" положение обратное. Это различие указывает, по-видимому, на то, что российским работникам в ближайшие годы предстоит развитие обеих ипостасей их трудовой деятельности: как инициативной, так и исполнительской, (последняя особенно тесно связана с механизмами ответственности).

В заключение представлю данные о динамике трудовых ценностей российского населения в более целостном виде, а именно с точки зрения того, как изменились за пять лет средние значения интегральных индексов ("факторов") трудовых ценностей в России на фоне средних значений по другим странам мира. В наших прежних работах было показано, что трудовые ценности образуют три основных интегральных показателя, и различия по двум из них представляют наибольший интерес¹. В данном случае мы провели факторный анализ с целью выделения интегральных индексов на гораздо большем массиве данных, объединяющем материалы опросов в 65 странах мира в 1990-1993 гг. и 1995-1997 гг. Хотя в нынешнем анализе набор трудовых ценностей был несколько меньше, чем при анализе опросов только 1990-1993 гг., содержание обнаруженных соотношений ("факторов") и сформированных на их основе интегральных индексов оказалось таким же или похожим.

В основе *первого* из интересующих нас индексов лежат взаимно обратные соотношения между двумя группами ценностей: с ростом значений индекса *чаще* воспринимаются важными такие аспекты работы, как возможность проявить инициативу, возможность чего-то достичь, ответственность, и *реже* оцениваются как существенные продолжительный отпуск, удобное время работы, высокий заработок, надежность работы и отсутствие чрезмерного давления на работника. Это свидетельствует о том, что в сознании многих работников противостоят друг другу ценности, которые, с точки зрения представлений об эквивалентном обмене между работником и производственной организацией, должны были бы выступать совместно. В одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения, сам в то же время стремясь минимизировать свои трудовые затраты ("продолжительный отпуск", "отсутствие чрезмерного давления", "удобное время работы"). В противоположном же варианте респондент готов проявлять "сверхнормативную" трудовую активность ("инициативу"), стремится к конкретным трудовым достижениям, но не ждет для себя взамен вознаграждений, а ценит социальную значимость своего труда ("ответственная работа").

¹ Магун В.С. Российские трудовые ценности..

Вместе с тем в рассматриваемом массиве имеются и иные соотношения между уже упомянутыми ценностями. Для части респондентов характерны обратные соотношения между значимостью заработка и надежности места работы, с одной стороны, и значимостью продолжительного отпуска, удобного времени работы и отсутствия чрезмерного давления — с другой. Именно эти соотношения и лежат в основе *второго* из интересующих нас индексов. Заметим, что в его рамках максимизация надежного заработка не ассоциируется в сознании респондентов с минимизацией трудовых усилий, наоборот те, кто хотел бы больше зарабатывать (причем на долговременной основе) не беспокоятся о продолжительном отпуске, удобных часах работы и о том, чтобы работа не сопровождалась чрезмерным давлением. И напротив, те, кого волнует отпуск, удобный режим работы и щадящая трудовая нагрузка, не выражают стремления к хорошему заработку и не опасаются потерять работу. Иными словами, в рамках данного индекса противопоставлено отношение к работе как к способу комфортного времяпровождения и отношение к работе как к источнику высокого и надежного заработка.

Перехожу к итогу, ради которого я строил описанные выше индексы. В табл. 2 и 3 приведены разбросы средних значений этих индексов у работающего населения 49 различных стран мира в начале и в середине 90-х годов. (В этих сопоставлениях представлены страны бывшего Советского Союза, "Большой семерки", а также другие страны Западной Европы, бывшие социалистические государства Восточной и Центральной Европы, развивающиеся страны Латинской Америки, но в табл. 2 и 3 приведены только средние по России и бывшему СССР, являющиеся предметом нашего сегодняшнего обсуждения.)

Как видно из табл. 2, в положении России на оси индекса I произошло за пять лет статистически значимых изменений. Нетрудно заметить, что этот вывод вполне согласуется с описанной выше структурой индекса I и данными, приведенными в табл. 1: возросшая за пять лет значимость "возможности чего-то достичь" и снизившаяся значимость отпуска оказались уравновешены возросшей значимостью заработка и особенно гарантий занятости.

Не изменили своего положения на шкале индекса I также Латвия и Литва, а вот Эстония и Беларусь, оставаясь в той же части ценностного спектра, все же за шесть лет статистически значимо сдвинулись в сторону большей достижительности.

Совсем по-иному обстоят дела с динамикой работающего населения России и других включенных в исследование стран бывшего СССР по индексу II. Как видно из табл. 3, средние оценки по России, как и по другим странам бывшего СССР, четко поляризовались в зависимости от года, когда проводилось исследование: результаты опросов 1990-1991 гг. указывают на преобладание взгляда на работу как способ комфортного времяпровождения (что

совпадает с выводами, сделанными в моих более ранних публикациях), а опросы, проведенные в середине 90-х годов явно указывают на преобладание отношения к работе как к источнику высокого и надежного заработка. (Признаюсь, что нечасто приходилось сталкиваться со столь четким разделением исследуемых объектов на две полярные группы!) Полученный результат гораздо яснее, чем динамика отдельных ценностей, позволяет оценить как масштаб перемен в сознании работников, так и масштаб связанных с ними социально-экономических и социально-культурных изменений. На протяжении сравнительно короткого периода один из аспектов интегрального отношения к труду изменился радикально: работающее население России (и других включенных в исследование стран бывшего СССР) больше не рассматривает пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко закрепляет за трудом функцию нелегкого добывания высокого и надежного заработка.

В то же время, наверное, не случайно, что перемены пока коснулись только характеристики России по второму, менее существенному для мирового массива, индексу, не затронув весьма далекого от идеалов достижительной трудовой этики положения России на шкале индекса I.