

*В.С.Магун*

## **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 носят преимущественно межпоколенческий характер<sup>1</sup>.

Пусть мы считаем перемены в сознании и поведении людей «медленными», но что конкретно означает эта «медленность» на языке эмпирических индикаторов? Я хочу рассказать о динамике трудовых ценностей россиян на протяжении первой половины 1990-х гг. Думаю, что эти факты будут полезны в связи с обсуждавшейся темой, 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, осуществленных в нескольких десятках стран мира в 1990-93гг. и в 1995-97гг.<sup>2</sup>

В предшествующих публикациях в результате анализа данных, полученных в начале 1991г., т.е. прежде, чем стартовали радикальные экономические реформы, было показано, что у работающего населения России слабее, чем у работающего населения других стран, выражены достигательные ценности труда и, наоборот, сильнее выражены

---

<sup>1</sup> Эта идея была подробно развита в публикациях: Дубин Б.В. О поколенческом механизме социальных сдвигов // Куда идет Россия?..Альтернативы общественного развития . II / 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. Vol.52 (May 1990): 347-360; Alwin D., Scott J. Attitude change: its measurement and interpretation using longitudinal surveys // В. Taylor, К. Thomson (eds.) Understanding change in social attitudes. Dartmouth: Aldershot et.al., 1996.

<sup>2</sup> Координатором Всемирного исследования является профессор Мичиганского университета R. Inglehart (см.: R. Inglehart. Modernization and postmodernization: cultural, economic and political change in 43 societies. Princeton University Press. Princeton, N.J., 1997.) В 1990-91гг. 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 1995г.) руководили Е.И.Башкирова (РОМИР) и Hans-Dieter Klingemann (Берлинский центр социальных исследований), исследованием 1995г. в Тамбове – Е.И.Башкирова.

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 труда<sup>3</sup>. Так что, как видим, российским трудовым ценностям было куда меняться!

Ответы респондентов на вопрос о ценности различных сторон труда приведены в таблице 1. (Респонденты должны были просто назвать, какие из 11-ти перечисленных в вопросе сторон труда важны «лично для них»; число выборов при этом не ограничивалось<sup>4</sup>).

Как видно из таблицы 1, за 5 лет произошли статистически значимые сдвиги в распространенности в России пяти (т.е. почти половины из включенных в исследование) трудовых ценностей: возросла частота упоминания надежности места работы, возможности чего-то достичь, уважения работы со стороны окружающих, хорошего заработка, и наоборот, реже стал упоминаться большой отпуск. В целом, эти изменения свидетельствуют об активизации стремлений работника к вознаграждениям (денежным и моральным) и к тому, чтобы эти вознаграждения были стабильными, 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 1990-х гг. 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 первой группы 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 второй группы, носящие, наоборот, конструктивный характер, явно привели к росту популярности ценности достижения («возможности чего-то достичь»), но

---

<sup>3</sup> Магун В.С. 1) Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II. Под ред. Т.И.Заславской. М., 1995; 2) Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России, 1998, № 4.

<sup>4</sup> В исследовании 1990-93 гг. респондентам предлагали набор из 15 ценностей, в опросах же 1995-97 гг. этот набор был сокращен до 11-ти.

Таблица 1

**Распространенность трудовых ценностей  
среди работающего населения России и стран «Большой семерки»**

Ценности	Россия, частота выбора, %		Россия, превышение частоты выбора в 1995г. над частотой выбора в 1991г., %	Страны «Большой семерки», частота выбора в 1990-95гг., % N=6208 чел. <sup>++</sup>	Превышение частоты выбора в странах «Большой семерки» (1990-95гг.) над частотой выбора в России в 1995г., %
	1991 год <sup>+</sup> N=1021 чел.	1995 год N=878 чел.			
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*

<sup>+</sup> Проценты в этом столбце чуть отличаются от тех, что приводились мною 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.

<sup>++</sup> Не все страны «Большой семерки» участвовали в исследовании ценностей 1995-97гг., 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 (727 чел.), Великобритания, 1990 (910 чел.), Западная Германия, 1997 (861 чел.; она намеренно выделена организаторами исследования из состава нынешней объединенной Германии, чтобы данные можно было сравнивать с материалами предшествующих опросов), Италия, 1990 (793 чел.), США, 1995 (923 чел.), Канада, 1990 (913 чел.), Япония 1995 (1081 чел.).

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

они в то же время могли внести свой вклад и в рост привлекательности высоких заработков, 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»<sup>5</sup>.

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 возрастах. Отсюда следует, что применительно к данным конкретным ценностям указанные сдвиги не передавались от молодежи к более поздним поколениям, а возникали в каждом поколении независимо, в виде реакций на одну и ту же социально-экономическую и социально-культурную ситуацию<sup>6</sup>.

В таблице 1 для сравнения приведен рейтинг 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 1995гг., шли как раз в направлении сближения со странами «Большой семерки». В результате значимость гарантий занятости («надежного места работы») в 1995г. 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 G7, в 1,5, а рейтинг «возможности проявлять инициативу» – в целых 2 раза. Все это указывает на то,

<sup>5</sup> Б.В.Дубин Молодежь и идеология сегодня // Куда идет Россия?..Общее и особенное в современном развитии. Под общей ред. Т.И.Заславской. М., 1997. С. 297.

<sup>6</sup> 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.: D.F. Alwin, J.A. Krosnick. Aging, Cohorts, and the Stability of Sociopolitical Orientations over the Life Span // American Journal of Sociology. Vol.97, N 1. P. 169-95.)

что догнать продвинутые страны по *страху* безработицы, выражающему 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 5 ценностям, но оно, как правило, небольшое (его суммарная величина равна 21 процентному пункту), зато сближение по 5 другим ценностям выражено гораздо ярче (его суммарная величина равна 48 процентным пунктам, т.е. в 2 с лишним раза выше).

Различия между Россией и странами «семерки» по выраженности ценностей заработка легко объясняются очевидно более низкими абсолютными и относительными заработками в России. Не столь очевиден характер и причины различий в соотношении ценностей «уважаемая работа» и «ответственная работа». Первая из этих двух 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 между Россией и странами G7 по выраженности ценностей «уважение» и «ответственность» за пять лет не произошло, наоборот, по стремлению к уважаемой работе Россия еще больше обогнала эти страны. Мне представляется очень важным обратить внимание читателей на смысл «ножниц» между этими двумя ценностями: получать за свою работу *вознаграждение* в виде уважения хочет половина российских работников, а нести *наказания* («ответственность») готова только четверть, в то время как в странах «Большой семерки» положение обратное. Эти различия (дополненные теми, о которых шла речь выше) указывают, 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 заключительной части своего выступления я 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. Ранее было показано, что трудовые ценности образуют три основных интегральных показателя, и различия по двум из них представляют наибольший интерес<sup>7</sup>. В данном случае мы проделали факторный анализ с целью выделения интегральных индексов на гораздо большем по объему массиве данных, объединяющем материалы опросов в 65 странах мира в 1990-93 и 1995-97гг. Хотя в нынешнем анализе набор трудовых ценностей

---

<sup>7</sup> Магун В.С. Указ. соч.

был несколько короче, чем при анализе опросов только 1990-93гг., 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 в то же время *реже* оцениваются как существенные продолжительный отпуск, удобное время работы, высокий заработок, надежность работы и отсутствие чрезмерного давления на работника. Иными словами данные соотношения свидетельствуют, что в сознании многих работников противостоят друг другу ценности, которые с точки зрения представлений об эквивалентном обмене между работником и производственной организацией, должны 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 требует взамен каких-либо вознаграждений, а наоборот – ценит социальную значимость результатов своего труда ("ответственная работа").

Но 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 противостоит 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 таблицах 2 и 3 изображены разбросы средних значений этих индексов у работающего населения 49

Таблица 2

Положение России, других стран и территорий бывшего СССР на шкале индекса I “Бескорыстная ориентация на социально значимые трудовые достижения”(+) либо “Стремление к максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат”(-)

Страна или регион	Значение Фактора
	Максимальное
...	0,64
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
Армения, 1995	-0,00
Эстония, 1996	-0,00
...	...
Латвия, 1990	-0,24
Латвия, 1996	-0,28
...	...
Россия, 1995	-0,35
Украина, 1996	-0,35
Беларусь, 1996	-0,35
...	...
Азербайджан, 1996	-0,37
Эстония, 1990	-0,38
...	...
Литва, 1990	-0,44
Россия, 1991	-0,44
...	...
Москва и Моск. обл., 1990	-0,45
Литва, 1996	-0,46
Тамбов, 1995	-0,47
...	...
Беларусь, 1990	-0,58
	Минимальное

Таблица 3

Положение России, других стран и территорий бывшего СССР на шкале индекса II “Работа как способ комфортного времяпровождения”(+) либо “Работа как источник высокого и надежного заработка”(-)

Страна или регион	Значение фактора
	Максимальное
...	0,80
Москва и Моск.обл, 1990	0,68
Беларусь, 1990	0,64
...	...
Латвия, 1990	0,64
Литва, 1990	0,56
...	...
...	...
Эстония, 1990	0,27
...	...
Россия, 1991	0,22
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
Беларусь, 1996	-0,14
...	...
...	...
Азербайджан, 1996	-0,18
...	...
Литва, 1996	-0,26
Армения, 1995	-0,27
Россия, 1995	-0,30
Латвия, 1996	-0,31
...	...
Украина, 1996	-0,35
Тамбов, 1995	-0,37
...	...
Эстония, 1996	-0,50
	Минимальное

**Примечание:** пропущенные значения соответствуют положению на шкалах I и II других стран, участвовавших в Мировом исследовании ценностей.

различных стран мира в начале и в середине 1990-х гг. (В этих сопоставлениях участвовали 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 таблицах приведены только средние по России и бывшему СССР, являющиеся предметом нашего сегодняшнего обсуждения.)

Как видно из таблицы 2, в положении России на оси индекса I не произошло за пять лет статистически значимых изменений. Нетрудно заметить, что этот вывод вполне согласуется с описанной выше структурой индекса I и данными, приведенными в таблице 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 таблицы 3, средние оценки по России, как и по другим странам бывшего СССР, четко поляризовались в зависимости от года, когда проводилось исследование: результаты опросов 1990-91г. указывают на преобладание взгляда на работу как способ комфортного времяпровождения (что совпадает с выводами моих более ранних публикаций), а опросы середины 1990-х гг. 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 масштаб перемен в сознании работников, как и масштаб связанных с ними социально-экономических и социально-культурных изменений. На протяжении сравнительно короткого периода времени 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.