

**Магун В.С., кандидат психологических наук**  
**ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ**  
**ВОСЬМИ СТРАН МИРА**

Интерес к трудовой мотивации и трудовой этике в контексте социально-экономических сравнений различных стран выглядит естественным благодаря широко известному открытию М.Вебера, показавшему, что кардинальные социально-экономические сдвиги, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться без новой трудовой этики<sup>1</sup>. Развивая эту идею, Д. Макклелланд на большом эмпирическом материале, охватывающем разные страны, убедительно продемонстрировал зависимость экономических успехов общества от выраженности у его членов мотивации достижения<sup>2</sup>.

Под *трудовыми ценностями населения и отдельного человека* мы понимаем эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности (значимости) для него труда в целом и отдельных его сторон.

Данные Всемирного исследования ценностей (World Values Survey), регулярно проводимого во многих странах мира<sup>3</sup>, дают благоприятную возможность проанализировать содержание и структуру современных трудовых ценностей экономически активного населения различных стран мира и сравнить эти страны между собой на основе представительных выборок. В основу анализа, представленного в настоящей работе, положен опрос 1999–2000 гг., в дополнение к нему будут использоваться также материалы предшествующих серий опросов, осуществленных в 1990–1993 и 1995–1997 гг. (соответственно, второй и третьей волны WVS).

Будут проанализированы суждения представителей экономически активного населения (т.е. работающих и безработных) России, Бразилии (по этой стране данные за 1999–2000 гг. отсутствуют и будем опираться на данные за 1996 г.), Республики Корея, Италии, Германии, Финляндии и США. Имеются отдельные данные для Западной и Восточной Германии, и хотя эти части Германии уже не являются странами, все же целесообразно анализировать их в отдельности (чтобы не утяжелять текст, мы будем именовать их «странами», отдавая себе отчет в том, что это не вполне корректно).

---

<sup>1</sup> М. Вебер. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. Избранные произведения. Пер. с немецкого под ред. Ю.Н. Давыдова. Москва: Прогресс, 1990.

<sup>2</sup> D. C. McClelland. The Achieving Society. Princeton, N.J., 1961. См. также: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Перевод с немецкого. // Под ред. Б.М.Величковского. Т.1. М., 1986. С. 283–288.

<sup>3</sup> Координатором Всемирного исследования выступает профессор Р.Инглхарт (The University of Michigan, Энн Арбор, США). Руководителями исследования в Московском регионе (конец 1990 – начало 1991 гг.) были Е. И. Башкирова (РОМИР) и В. С. Магун (Институт социологии РАН), общероссийского исследования в начале 1991 г. – В. Г. Андреенков (Институт сравнительных социальных исследований). Общероссийским исследованием, проведенным в конце 1995 г., руководили Е. И. Башкирова и Х.-Д. Клингеман (Hans-Dieter Klingemann, Берлинский центр социальных исследований), общероссийским исследованием, проведенным в мае-июне 1999 г., – Е. И. Башкирова.

Сопоставляемые страны можно классифицировать по различным основаниям. Но, прежде всего, отметим, что они принадлежат к разным группам по одному из ключевых показателей, характеризующему уровень их экономического развития, – уровню валового национального продукта (ВНП), приходящегося на душу населения. Четыре страны – США, Финляндия, Германия и Италия принадлежат по указанному критерию к странам с высоким уровнем доходов, а Корея, Бразилия и Россия – к странам со средним уровнем доходов, причем Корея и Бразилия к подгруппе «выше среднего», а Россия – к подгруппе «ниже среднего»<sup>4</sup>.

### 1. Значимость работы в целом

Значимость для человека работы (как и любого другого предмета или события) определяется ее способностью удовлетворять различные потребности индивида (т.е. ее инструментальностью в самом широком смысле слова).

Человек, считающий работу чем-то важным для себя, будет, соответственно, относиться к ней как к чему-то трудно заменимому (или незаменимому), что не хочется потерять и для приобретения или сохранения чего он готов прилагать усилия. Речь, таким образом, идет об оценке работы с точки зрения собственных интересов человека, как его *личного* дела<sup>5</sup>.

Чтобы оценить личную значимость работы, во Всемирном исследовании ценностей респондентам задавали прямой вопрос о значимости работы *для них лично* и предлагали четырехбалльную шкалу ответов: «очень важна» (балл 1), «довольно важна» (балл 2), «не очень важна» (балл 3), «совсем не важна» (балл 4). В этом же разделе анкеты респондентов просили оценить значимость семьи, свободного времени и других сфер жизни<sup>6</sup>.

В целом, в массиве респондентов всех восьми стран работа занимает второе по значимости место после семьи, и это второе место сохраняется и внутри большинства

---

<sup>4</sup> На пороге 21 века. Доклад о мировом развитии 1999/2000 года. М.: Весь мир, 2000. С.276-277. В этой классификации Германия фигурирует как единое целое, но основную «ответственность» за отнесение ее к странам с высоким доходом несет бывшая Западная Германия: территориально бывшая Западная Германия превосходит бывшую Восточную в 2,3 раза, а по численности населения примерно в 3,5 раза.

<sup>5</sup> Предметом нашего интереса в данном анализе преимущественно будут индивидуальные ценности работы и отдельных ее аспектов. Но работа обладает также и общественной полезностью и на утверждение этой полезности, т.е. социальной значимости работы, направлено множество социальных норм. Согласие индивида с этими нормами также свидетельствует о значимости для него работы, но уже как способа принести пользу обществу, выполнить свой общественный долг. Конечно, отличие между индивидуальной и социальной значимостью далеко не абсолютно, поскольку сами суждения человека о том, что важно лично для него, тоже формируются под влиянием социального научения. Но все же в каждый данный момент времени человек может внутренне разделить индивидуальную и социальную значимость работы. Примечательно, что в сегодняшней России, где, как будет показано ниже, очень высоко оценивается индивидуальная значимость труда, оценка *социальной* значимости работы (согласие с суждением «работа – долг перед обществом») самая низкая среди 8 стран, населению которых задавали подобный вопрос. При этом Финляндия, резко отличающаяся от России по индивидуальной значимости работы, практически не отличается по оценке ее *социальной* значимости.

<sup>6</sup> Вопрос звучал так: «Скажите, пожалуйста, насколько важно для Вас то, что я сейчас перечислю?» И далее последовательно перечислялись: «Работа, семья, друзья и знакомые, свободное время, политика, религия». Респондент оценивал каждую из названных сфер жизни по четырехбалльной шкале от «очень важна» (балл 1) до «совсем не важна» (балл 4).

рассматриваемых стран в отдельности. Есть два исключения: в США ценности работы и друзей меняются местами, и работа сдвигается на третье место. В Восточной Германии, наоборот, работа догоняет по значимости семью и делит с ней первое-второе места.

Чтобы читатель смог получить более полное представление о значимости работы в сравнении с другими сферами жизни, приведем список из шести оцениваемых респондентами сфер жизни в порядке снижения их важности: первое место, как уже говорилось, занимает семья, далее следуют работа, друзья, свободное время, религия и политика. Эта последовательность наблюдается в массиве 8 рассматриваемых стран, но она воспроизводится с небольшими изменениями и для каждой страны в отдельности. (Средние оценки значимости шести сфер жизни в России и Финляндии см. на рис. 1.)

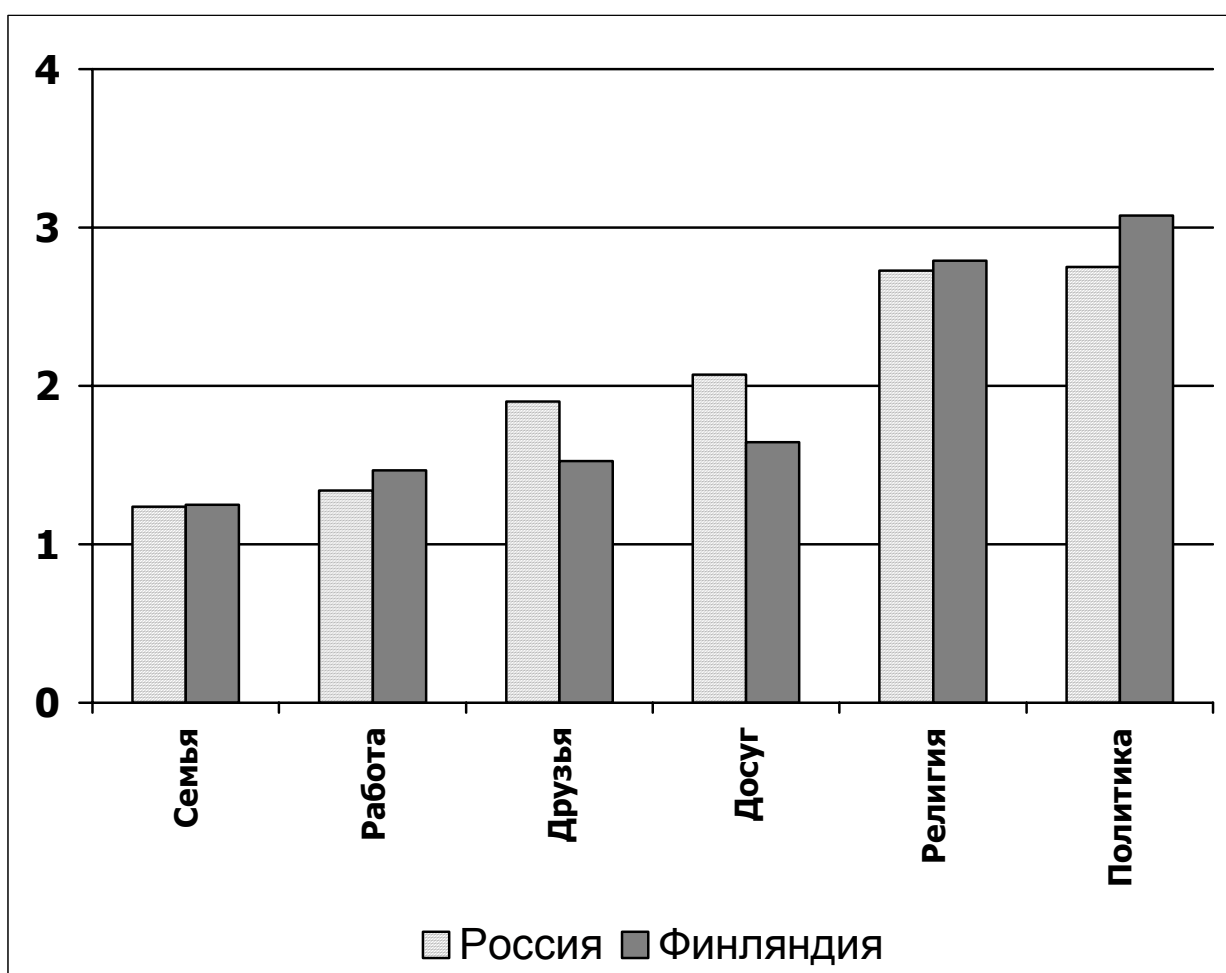


Рис. 1. Значимость различных сфер жизни для экономически активного населения России и Финляндии, 1999 г., средние оценки

Чем ниже балл, тем выше субъективная важность работы; ошибка средней не превосходит 0,03 (при  $p < 0,05$ ).

Итак, работа, как правило, занимает по важности второе место после семьи. Но конкретные оценки важности работы в разных странах неодинаковы. Представление о них дает табл. 1 и рис. 2, где рассматриваемые страны упорядочены по убыванию значимости работы<sup>7</sup>.

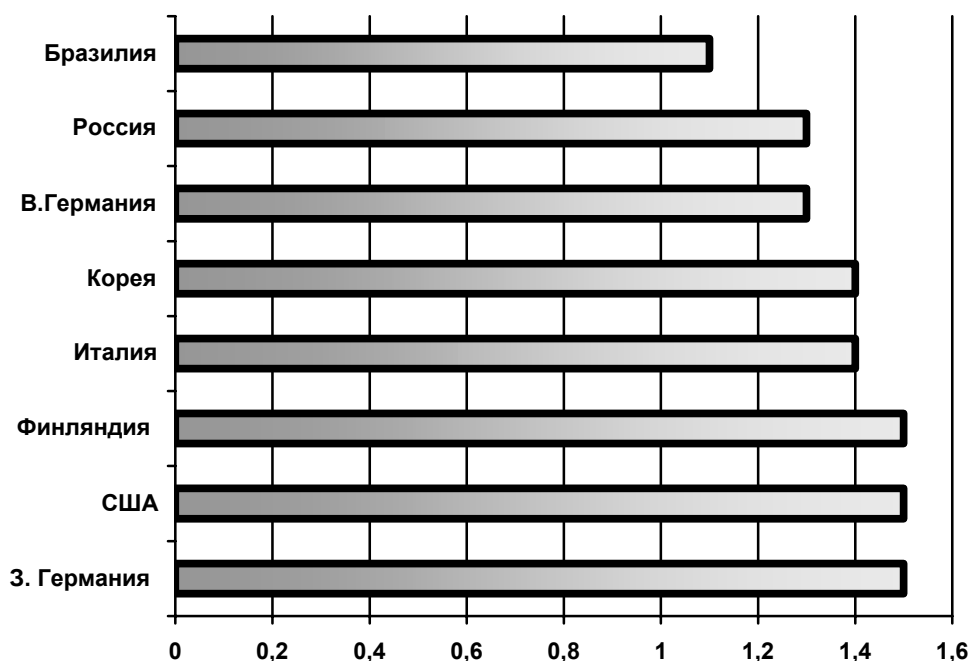
Таблица 1

**Субъективная важность работы для экономически активного населения восьми стран мира в 1999–2000гг.**

Страна	Численность опрошенных (человек)	Средняя оценка важности*	Распределение ответов о важности работы, %**			
			Очень важна (балл 1)	Довольно важна (балл 2)	Не очень важна (балл 3)	Совсем не важна (балл 4)
Бразилия (1996г.)	801	1,1	86	13	0	0
Россия	1575	1,3	70	26	3	1
Вост. Германия	571	1,3	72	23	4	0
Корея	759	1,4	67	29	3	1
Италия	1169	1,4	63	34	3	0
Финляндия	611	1,5	57	40	3	0
США	909	1,5	57	38	4	1
Запад. Германия	514	1,5	55	39	5	1
В целом по 8 странам	6909	1,4	67	30	3	1

\*Чем выше балл, тем ниже субъективная важность работы; ошибка средней не превосходит 0,03 (при  $p < 0,05$ ).

\*\*В % от числа ответивших на вопрос, доля затруднившихся ответить не превышает 0,7%.



<sup>7</sup> О значимости работы в России в сравнении со странами «Большой семерки» и постсоциалистическими странами см.: Магун В.С. Субъективная значимость работы и ее динамика в 1990-е годы // Пути России: существующие ограничения и возможные варианты. Под ред. Т.Е. Ворожейкиной. М.: Интерцентр, 2004. Небольшие отличия в цифрах по отдельным странам объясняются тем, что в упомянутой публикации данные «взвешивались» с целью привести объем выборок по разным странам примерно к одинаковой величине; для задач нынешней публикации такое взвешивание не требовалось.

Рис. 2. Средние оценки субъективной важности работы для экономически активного населения восьми стран мира в 1999–2000 гг. (данные по Бразилии – за 1996 г.)

Примечание к рис.2: Чем выше балл, тем ниже субъективная важность работы; ошибка средней не превосходит 0,03 (при  $p < 0,05$ ).

Чего можно было бы ожидать от этих межстрановых сопоставлений? Что касается России, то согласно распространенному мнению, «русский национальный характер» или «российский менталитет» отнюдь не побуждают к энергичному труду и достижению успеха, а напротив, культивируют лень и иждивенчество. Исходя из этой логики, следовало бы думать, что оценки важности работы будут в России заметно ниже, чем в Финляндии и в других странах развитого капитализма.

Реальность оказалась противоположной этим ожиданиям. Как видим, наиболее важной считают для себя работу как раз жители Бразилии, России и Восточной Германии, а наименее значимой – представители экономически активного населения Западной Германии, США и Финляндии. Италия и Корея занимают промежуточное положение. Если судить на основе статистически значимых различий (они определялись с помощью однофакторного дисперсионного анализа, критерий Тамхена<sup>8</sup>), то можно заключить, что россияне считают работу более важной, чем финны (а также, чем американцы и западные немцы). Финны же, в свою очередь, считают работу менее важной не только в сравнении с россиянами, но также и в сравнении с восточными немцами и бразильцами.

Прямые оценки значимости сфер жизни имеют довольно «лобовой» характер, и на них может сильно влиять желание респондентов соответствовать социальным ожиданиям и давать «правильные» ответы, не имеющие отношения к значимости этих сфер жизни как таковой. Поэтому более тонким и точным индикатором значимости являются *соотношения* оценок разных сфер жизни: об этих соотношениях прямо не спрашивали и поэтому соответствующая информация менее контролировалась сознанием респондентов и была меньше подвержена искажениям с их стороны.

В табл. 2 содержится информация о соотношении оценок значимости работы со значимостью свободного времени, и рассматриваемые страны снова упорядочены по убыванию значимости работы. По этому показателю положение различных стран оказалось более дифференцированным, чем по прямому показателю значимости работы, но выстроились они примерно в том же порядке. Если судить по данному показателю, то наиболее важной считают для себя работу жители России, Восточной Германии и Кореи, а наименее значимой – представители экономически активного населения Финляндии, США и Западной Германии. Бразилия и Италия занимают промежуточное положение. Таким образом, по относительной значимости работы в сравнении с досугом Россия сегодня статистически значимо опережает не

---

<sup>8</sup> Процедура ANOVA в статистическом пакете SPSS.

только Финляндию, но и все остальные страны (кроме еще одной постсоциалистической страны – Восточной Германии). В свою очередь, Финляндия, наоборот, статистически значимо опережает другие страны (кроме США и Западной Германии) по относительной важности *досуга* в сравнении с работой.

Таблица 2

**Субъективная важность работы в сравнении с важностью свободного времени для экономически активного населения восьми стран мира в 1999–2000 гг.**

Страна	Число людей, для которых построен индекс	Среднее значение индекса «важность свободного времени минус важность работы»*	Распределение укрупненных значений индекса «важность свободного времени минус важность работы», %		
			Свободное время важнее работы	Работа и свободное время одинаково важны	Работа важнее свободного времени
Россия	1544	0,7	7	32	61
Вост. Германия	563	0,6	9	30	60
Корея	759	0,5	8	39	53
Бразилия (1996 г.)	800	0,4	5	58	37
Италия	1158	0,4	14	39	46
Зап. Германия	513	0,3	14	49	37
США	907	0,2	20	45	34
Финляндия	606	0,2	20	45	35
В целом по 8 странам	6850	0,4	12	41	47

\* Чем выше значение индекса, тем *выше* субъективная важность работы, по сравнению с важностью свободного времени. Ошибка средней не превосходит 0,04 (при  $p < 0,05$ ).

Итак, по обоим рассматриваемым критериям – и по «лобовой» оценке значимости работы, и по относительной оценке важности работы в сравнении с важностью свободного времени выделяются *три страны с низкой значимостью работы* (как абсолютной, так и относительной) – это Финляндия, США и Западная Германия. Выделяются *две страны (обе постсоциалистические) с высокой значимостью работы по обоим критериям* – Россия и Восточная Германия. Италия устойчиво занимает среднее положение. И только 2 страны меняют свое положение в зависимости от применяемого критерия оценки, но изменение это не очень значительное: Корея переходит от среднего значения важности работы по

«абсолютному» критерию к высокому – по «относительному критерию», а Бразилия, наоборот, – от высокого значения по первому критерию к среднему – по второму.

Подчеркнем, что *Финляндия и Россия устойчиво находятся в полярных группах*: Россия входит в число стран, чье экономически активное население (в сравнении с населением других стран) придает работе очень высокую значимость, а Финляндии – в числе стран, чье экономически активное население придает работе меньшую значимость.

Итак, для экономически активного населения всех восьми рассматриваемых стран работа высоко значима: *более 90% опрошенных в каждой стране считают работу очень важной или довольно важной для себя, и, кроме того, подавляющее большинство респондентов в каждой из рассматриваемых стран считают работу, по крайней мере, не менее значимой, чем досуг.*

Различия же между странами, хотя и достаточно заметны, все же касаются лишь нюансов. Они выражаются в распределении суждений респондентов между самой высокой оценкой («очень важна») и несколько более умеренной («довольно важна»). Страны различаются также по доле тех респондентов, для которых досуг важнее работы, и по распределению респондентов между теми, кто придает работе и досугу одинаковую значимость, и кто считает работу важнее свободного времени.

Вопреки тому, что можно было ожидать, исходя из представлений о протестантской этике и достижительной трудовой мотивации как двигателях экономического развития, оказалось, что большую важность придает работе население экономически *менее* благополучных стран. Так, все три страны с максимальными оценками важности труда (Бразилия, Россия, Корея) принадлежат к числу средних по уровню ВВП<sup>9</sup> на душу населения, а три страны с самыми низкими оценками важности труда принадлежат к числу высоких по этому показателю. Кроме того, похоже, что оценки важности работы не так уж тесно связаны с приверженностью протестантской вере – иначе трудно понять, почему, например, страна, где протестантизм является доминирующей религией (Финляндия), по оценкам значимости работы сегодня принадлежит к числу аутсайдеров.

Чтобы как-то примириться с этими неожиданными результатами, стоит принять во внимание то обстоятельство, что представления о протестантской этике как двигателе экономического развития были сформулированы М. Вебером применительно к *начальному* этапу развития капитализма в Европе и Америке. В современную же эпоху, на этапе зрелости капитализма, исследователи отмечают парадоксальные факты, когда, например, среди католиков, живущих в США, индикаторы «протестантской этики» часто выражены сильнее (или не слабее), чем у протестантов. Это объясняется тем, что католики (как и представители

---

<sup>9</sup> Восточную Германию не включаем в этот список, поскольку не располагаем по ней данными о ВВП.

других конфессий, а также люди вообще равнодушные к религии) успели позаимствовать возникший на основе протестантской этики «дух капитализма», существующий теперь в значительной степени автономно от своей религиозной основы<sup>10</sup>.

Причины обнаруженных различий, касающихся субъективной значимости работы, лежат, возможно, не только в культуре, но и в экономике и адекватных уровню ее развития социальных механизмах распределения. В более бедных странах работа оценивается людьми как более важная деятельность в силу того, что в этих странах меньше альтернативных труду ресурсов обеспечения благосостояния. Проще говоря, у них меньше богатства, чтобы обеспечить неработающим людям безбедную жизнь. При этом речь идет о разных «носителях» богатства – о богатстве семей, общественных организаций, государства. Для примера сравним государственные расходы на здравоохранение во второй половине 1990-х годов: их доля в валовом внутреннем продукте в России, Бразилии и Корее колебалась всего лишь от 1,9 до 2,7%, а в Финляндии, США и Германии – от 5,7 до 8,1%<sup>11</sup>.

Примечательно, что в тех странах, где сравнительно меньше объемы и доли альтернативных труду источников доходов, к тому же и *меньше* выражена готовность населения эти источники использовать, существует своеобразный запрет на их использование. Респондентов просили выразить свое согласие или несогласие с подобным запретом («согласны ли Вы или не согласны с тем, что унизительно получать деньги, не работая?»). Оказалось, что в наибольшей мере согласны с этой социальной нормой жители Кореи, России и Италии – напомним, что в двух из этих трех стран социальные расходы невелики и их жителям не так уж много предоставляется возможностей «получать деньги, не работая»<sup>12</sup>.

\* \* \*

Кроме данных, полученных в 1999–2000 гг., мы располагаем оценками важности труда и других сфер жизни, измеренными ранее – в 1990–1991 гг. и в 1995–1997 гг. Остановимся на

---

<sup>10</sup> Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Пер с англ. под ред. Е.Н.Емельянова и В.С.Магуна. М.: Аспект пресс, 1999. Гл. 7. С. 288-292, 312-316.

В Европе и в США, где несколько веков назад протестантизм был главным идейным побудителем экономического развития, сегодня он отступил на второй план, уступив место "духу капитализма". Вместе с тем надо отметить, что в ряде других стран произошел массовый подъем евангелического протестантизма, который реально влияет на отношение людей к работе и их экономическое поведение – так же, как в свое время это происходило в Европе и в США. Как пишет П. Бергер, ссылаясь на исследования английского социолога Д. Мартина, это массовое религиозное движение "осуществляет подлинную культурную революцию". Ареал его распространения включает Восточную и Юго-Восточную Азию, острова Тихого океана, африканские страны, расположенные южнее Сахары, и особенно Латинскую Америку (см.: Бергер П. Введение. Культурная динамика глобализации // Многоликая глобализация. Культурное разнообразие в современном мире. Под ред П.Бергера и С Хантингтона. М.:Аспект пресс, 2004. С.15-16).

<sup>11</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 2000. С.493-494.

<sup>12</sup> Степень согласия по 5-тибалльной шкале (от «1» – «полностью согласен» до «5» – «совершенно не согласен») составляет в Корее и Италии 2,2 балла, в России – 2,4, в Восточной Германии – 2,9, а в Западной Германии, США и Финляндии – по 3,2 балла. Ошибка средней не превышает 0,06 балла.



динамике только одного показателя – сравнительной важности труда по отношению к досугу. Как оказалось наиболее заметные (и статистически значимые) изменения этого показателя характерны для трех стран – России, Восточной и Западной Германии, причем во всех этих странах относительная значимость труда со временем растет (см. *табл. 3* и *рис. 3*).

В 1991 г. значимость работы в России была ниже, чем почти во всех остальных рассматриваемых странах (всего их тогда было более 30)<sup>13</sup>. И некоторые обстоятельства, казалось бы, даже способствовали тому, что эта ценность могла на протяжении 1990-х годов еще более снизиться. Напомним, что в 1991 г., с принятием нового закона о занятости, «незанятость гражданина» перестала «служить основанием для его привлечения к административной или какой-либо иной ответственности»<sup>14</sup>. Данное событие ознаменовало отказ от государственной идеологии трудоцентризма, на основе которой в советские времена, в частности, шла борьба с «тунеядцами» и «нетрудовыми доходами»<sup>15</sup>. Можно было ожидать, что теперь, после отмены официального давления, люди станут ценить работу еще меньше, чем прежде.

Между тем, изменения пошли в прямо противоположную сторону. Причем это оказалось характерным не только для России, но и для процессов социальной трансформации в других постсоциалистических странах, в частности, в Восточной Германии<sup>16</sup>.

Развивая высказанную выше гипотезу о причинах, определяющих различия между странами в оценке важности труда, можно предположить, что рост значимости работы в России, Восточной Германии и других постсоциалистических странах объясняется изменениями в объеме альтернативных труду источников благосостояния. Объем общественных ресурсов, которые ранее, при социализме предоставлялись человеку на безвозмездной основе и дополняли ресурсы, зарабатываемые им своим собственным трудом, в 1990-е годы заметно сокращался. Сокращение объема социальных гарантий придавало дополнительную значимость труду, и трудовые доходы стали более важным, чем прежде, источником благосостояния самого работника и членов его семьи. Этот возросший относительный вклад труда в суммарное благосостояние человека и его семьи и получил свое выражение в более высоких субъективных оценках важности работы.

---

<sup>13</sup> *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И.Заславской. М.: Интерцентр, 1995.

<sup>14</sup> Закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. С. 516-553.

<sup>15</sup> *Magun V.S.* Labor Culture // Russian Culture in Transition: Paradoxes of Postcommunist Consciousness / Ed. D.Shalin. Boulder, Co: Westview Press, 1996; *Магун В.С.* Российские трудовые ценности: Идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4.

<sup>16</sup> О динамике ценности труда в постсоциалистических странах см.: *Магун В.С.* Субъективная значимость работы и ее динамика в 1990-е годы.

Многие наблюдатели отмечают, что фактически, с точки зрения социальной политики и социальной поддержки, население развитых капиталистических стран живет сегодня в условиях, приближающихся к социализму. Россия же и другие постсоциалистические страны от своего социалистического прошлого на протяжении 1990-х годов, наоборот, отдалялись.

Примечательно, что довольно заметные изменения значимости труда произошли и в Западной Германии, и их направленность совпадает с изменениями в Восточной Германии и России.

Таблица 3

**Изменения субъективной важности работы в сравнении с важностью свободного времени у экономически активного населения четырех стран мира в 1990–2000 гг.**

Страна и год опроса	Число людей, для которых построен индекс	Среднее значение индекса «важность свободного времени минус важность работы»*	Распределение укрупненных значений индекса «важность свободного времени минус важность работы», %		
			Свободное время важнее работы	Работа и свободное время одинаково важны	Работа важнее свободного времени
Россия, 1991	1295	0,3	20	35	44
Россия, 1995	1294	0,5	12	41	47
Россия, 1999	1544	0,7	7	32	61
В. Германия, 1990	988	0,3	18	38	45
В. Германия, 1997	643	0,4	13	38	49
В. Германия, 1999	563	0,6	9	30	60
З. Германия, 1990	1230	-0,1	34	39	27
З. Германия, 1997	622	0,1	25	39	36
З. Германия, 1999	513	0,3	14	49	37
Финляндия, 1990	419	0,1	22	46	31
Финляндия, 1996	609	0,2	16	47	37
Финляндия, 1999	606	0,2	20	45	35

\* Чем выше значение индекса, тем *выше* субъективная важность работы, по сравнению с важностью свободного времени. Ошибка средней не превосходит 0,04 (при  $p < 0,05$ ).

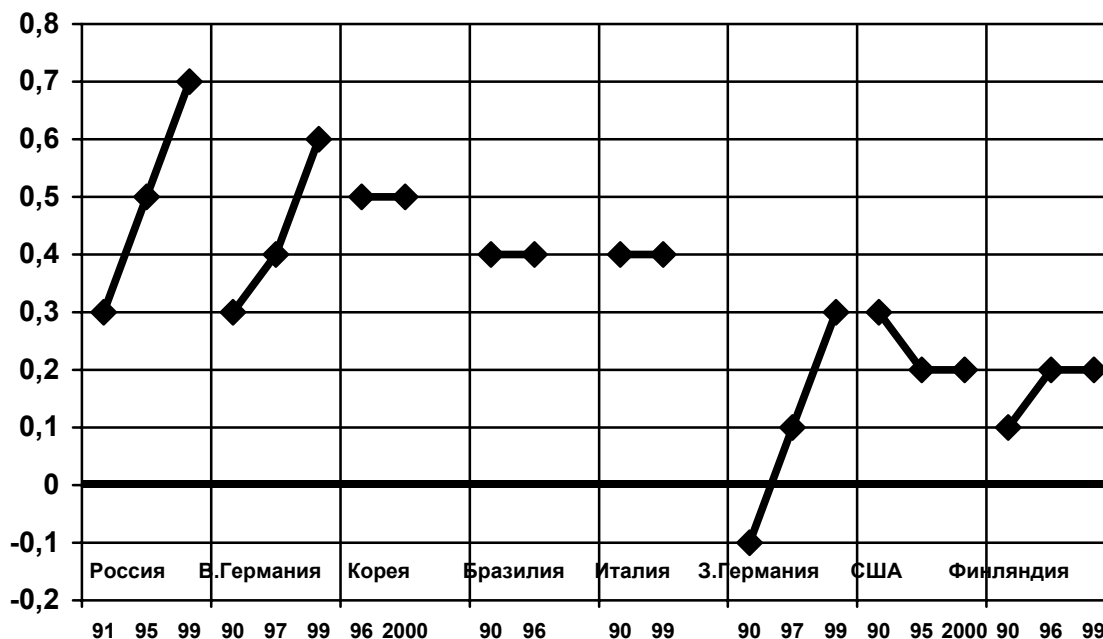


Рис. 3. Субъективная важность работы в сравнении с важностью свободного времени у экономически активного населения восьми стран мира в 1990–2000 гг.

Примечание: Чем выше значение индекса, тем выше субъективная важность работы в сравнении с важностью свободного времени. Ошибка средней не превосходит 0,04 (при  $p < 0,05$ ).

## 2. Значимость отдельных сторон работы. Выявление ценностных синдромов с помощью факторного анализа

Следующий вопрос, который стал предметом нашего анализа, касается значимости для человека *отдельных сторон работы*. Соответствующее обращение в анкете звучало так: «Ниже перечислены некоторые стороны трудовой деятельности, которые обычно считаются важными. Пожалуйста, посмотрите на них и выберите те, которые важны лично для Вас». И далее в анкете перечислялись 11 аспектов работы, список которых содержится в *табл. 4*.

Из формулировки вопроса видно, что число возможных выборов не оговаривалось, и, следовательно, респондент мог назвать в качестве важных от 0 до 11 аспектов работы. Согласно принятой в Мировом исследовании ценностей системе кодирования, выбранному аспекту работы присваивался балл «1», невыбранному – балл «2». На основе выборов, сделанных респондентами, делались заключения о ценности (субъективной значимости) или о безразличии для них соответствующих аспектов работы.

Выше, когда речь шла о значимости работы в целом, человек мог рассматривать ее как одну из форм активности, наряду с другими, и его отношение к работе определялось в том числе возможностью ее замены другими формами деятельности. Теперь сама работа рассматривается как данность и вопрос о ее замене не ставится. Внимание фокусируется на том, чем именно работа полезна индивиду или, наоборот, с какими именно издержками она связана,

и здесь замены возможны только между отдельными аспектами работы.

Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал все основные их категории - материальные и духовные, «внутренние» и «внешние», инструментальные и терминальные, индивидуальные и социальные, характеризующие трудовые блага и трудовые затраты. В *табл. 4* приводятся данные о распространенности трудовых ценностей в восьми интересующих нас странах мира.

Как видно из таблицы, ценностные предпочтения в разных странах не одинаковы. Но при этом почти во всех странах три ценности входят в число наиболее популярных – это «хороший заработок», «надежность места работы» и «интересная работа», и в большинстве стран две ценности – «большой отпуск» и «отсутствие чрезмерного давления» – входят в число наименее популярных.

Сравним трудовые ценности россиян и финнов. По популярности большинства этих ценностей между странами существуют заметные различия, которые можно объединить в три категории. Во-первых, финны гораздо большую важность, чем россияне, придают личной активности и инициативе, личным достижениям, личной ответственности человека в труде, а также интересной работе. Иными словами, они не боятся идти на повышенные трудовые затраты, когда эти затраты необходимы для достижения высоких конечных результатов. Но в том, что прямо не касается содержания труда, они хотели бы, чтобы работа была более легкой и комфортной – отсюда вторая группа отличий: более частое упоминание удобного времени работы и отсутствия чрезмерного давления на работника. Россияне же, наоборот, не готовы соглашаться на повышенные "содержательные" затраты, необходимые для достижения высоких конечных результатов, но зато согласны на «привходящие» неудобства – на менее удобные часы работы и на работу «под давлением». Третья категория отличий касается внешних вознаграждений за труд: россияне заметно чаще подчеркивают важность и хорошего заработка, и уважения своей работы со стороны окружающих.

Рассмотрение ценностей «по отдельности» является некоторым упрощением внутреннего мира людей, в котором ценности существуют в определенных сочетаниях («гештальтах»); и, прежде всего, в этих сочетаниях объединяются *вознаграждения за труд и способы их достижения*.

Таблица 4

**Частота выбора трудовых ценностей экономически активным населением восьми стран мира, 1999-2000гг., % от числа ответивших**

Ценности	Россия N=1571	Финляндия N=610	Бразилия* N=801	Зап. Германия N=477	Вост. Германия N=537	Италия N=1163	США N=909	Корея N=757
Хороший заработок	92	71	57	79	76	86	90	95
Интересная	71	80	27	72	68	76	81	78

работа								
Соответствие работы способностям	56	56	48	54	58	75	61	95
Удобное время работы	42	52	35	44	32	63	67	81
Большой отпуск	30	24	12	27	21	35	37	84
Надежное место работы	73	69	55	80	82	73	72	97
Работа, уважаемая широким кругом людей	46	30	53	43	41	58	46	66
Возможность инициативы	32	53	47	56	50	67	60	81
Возможность чего-то достичь	40	57	50	53	55	76	84	92
Ответственная работа	27	41	42	58	48	54	55	92
Отсутствие чрезмерного давления	17	32	34	24	22	61	37	88

\* По Бразилии данные получены в 1996 г.

Например, эмпирические исследования показали, что среди российских респондентов широко распространена позиция «чем лучше платят, тем больше делаю»<sup>17</sup>. Нетрудно заметить, что эта формула выражает ориентацию людей на эквивалентный, справедливый обмен между их трудовым вкладом и ожидаемым материальным вознаграждением и явно коррелирует с общей установкой на социальную справедливость – одним из моральных императивов, легитимизировавших фундаментальные социальные перемены конца 80-х - начала 90-х годов прошлого столетия.

В упомянутых исследованиях различные соотношения ценностей заработка и трудовой отдачи были сформулированы *социологами*, а респондентам предлагались *готовые формулировки* с тем, чтобы они с ними согласились или их отвергли. Наша же задача состоит в том, чтобы обнаружить сочетания ценностей, *естественно* сформировавшиеся во внутреннем мире *самых их носителей*. Для этой цели мы использовали специальную статистическую процедуру – факторный анализ, позволяющий обнаружить характерные для людей естественные сочетания различных ценностей.

Факторизации были подвергнуты упомянутые выше 11 суждений о субъективной значимости различных аспектов работы; опишем здесь первые три фактора (до вращения), достаточно существенные по своей информативности (их собственные числа больше или чуть

<sup>17</sup> Куприянова З.В. Трудовая мотивация // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1993. № 6. С. 32-36; Куприянова З.В., Хибовская Е.А.. Рынок труда // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1994. № 3. С. 19-20.

меньше единицы) и вобравшие в себя 49% суммарной дисперсии всех анализируемых признаков (табл. 5).

С **первым фактором** (его информативность 28%) положительно связаны показатели важности всех аспектов работы, причем факторные нагрузки большинства показателей примерно одинаковы; несколько выделяется только ценность заработка, имеющая в этом факторе минимальную нагрузку. Примечательно, что в рамках данного фактора совместно выступают требования к материальным и духовным, индивидуальным и социальным, активным и пассивным, долговременным и сиюминутным аспектам работы, т.е. к тем ее сторонам, которые обычно противопоставляются друг другу.

Таким образом, с ростом значений первого фактора уменьшается число разнообразных сторон труда, отмеченных респондентами в качестве важных, а с уменьшением его значений число этих сторон, наоборот, растет (значимость, напомним, фиксировалась по двухбалльной шкале, при этом более низкий балл соответствовал более высокой значимости). Соответственно данный интегральный параметр можно назвать *фактором общей сдержанной либо общей высокой оценки важности различных аспектов работы*.

Подобное единообразие оценок может быть следствием как общей требовательности (или нетребовательности) людей к разнообразным аспектам трудовой деятельности, так и универсально активного (или пассивного) стиля реагирования на любые вопросы. В пользу последнего обстоятельства свидетельствует обнаруженная А.О. Крыштановским значимая (и положительная по смыслу) корреляция между индивидуальными значениями данного фактора и активностью ответов на вопросы, касающиеся других, в частности семейных, ценностей<sup>18</sup>.

Оба последующих фактора биполярны. Это значит, что вслед за характерной для первого фактора тенденцией универсальной актуализации всех вообще трудовых ценностей, вступает в действие механизм их избирательной актуализации. И хотя число ценностей, которые можно было выбрать, инструкцией не ограничивалось, все же люди выбирали одни из них, пренебрегая другими; биполярные факторы как раз и описывают конкретные сочетания этих ценностных выборов и отвержений.

**Второй фактор** (его информативность 13%) свидетельствует о наличии в международном массиве обратных соотношений между двумя группами ценностей: с ростом значений фактора *чаще* воспринимаются как важные такие аспекты работы, как возможность проявить инициативу, чего-то достичь, ответственность, и в то же время *реже* оцениваются как существенные продолжительный отпуск, удобное время работы, ее надежность, высокий

---

<sup>18</sup> О межкультурных различиях в стиле реагирования см. Smith P. B. Acquiescent Response Bias as an Aspect of Cultural Communication Style // Journal of Cross-cultural Psychology, Vol. XX, No.10, 2003.

заработок, отсутствие чрезмерного давления. Иными словами, в данном факторе противостоят друг другу группы признаков, которые в первом факторе выступали совместно, т.е. с актуализацией одних трудовых ценностей теряют в значимости другие, и наоборот.

Таблица 5

**Факторная структура трудовых ценностей экономически активного населения восьми стран мира (метод главных компонент, без вращения; N=21781 чел.; 1981–2000 гг.)**

Ценности	Факторные нагрузки		
	Фактор I	Фактор II	Фактор III
Хороший заработок	0,37	0,41	0,60
Интересная работа	0,51	-0,17	0,24
Соответствие работы способностям	0,54	-0,19	-0,05
Удобное время работы	0,54	0,49	-0,16
Большой отпуск	0,55	0,48	-0,23
Надежное место работы	0,45	0,24	0,47
Работа, уважаемая широким кругом людей	0,54	-0,10	-0,12
Возможность инициативы	0,56	-0,47	-0,02
Возможность чего-то достичь	0,56	-0,43	0,01
Ответственная работа	0,60	-0,37	-0,00
Отсутствие чрезмерного давления	0,52	0,34	-0,45
<i>Информативность факторов</i>	28%	13%	8%

В итоге, лица с *высокими* значениями по этому параметру считают важной для себя работу, где можно проявить инициативу и чего-то достичь, а за результаты надо нести личную ответственность, и в то же время пренебрегают такими аспектами, как продолжительный отпуск, удобное время, хороший заработок, надежность и отсутствие чрезмерного давления на работника.

Наоборот, лица, имеющие *низкие* значения по второму фактору, убеждены в важности таких аспектов, как заработок, удобное время, продолжительный отпуск, надежность, отсутствие чрезмерного давления, но пренебрегают инициативой, возможностью достижений и необходимостью нести ответственность.

Данные сочетания свидетельствуют о том, что в сознании многих работников противостоят друг другу ценности, которые, с точки зрения представлений о справедливом, «правильном» устройстве жизни должны бы выступать совместно. В одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения, стремясь вместе с тем минимизировать свои трудовые затраты («продолжительный отпуск», «отсутствие чрезмерного давления», «удобное время работы»). В противоположном же варианте респондент готов проявлять сверхнормативную активность (инициативу), добиваться конкретных трудовых достижений, но не требует взамен каких-либо вознаграждений от производственной организации.

Обнаруженные в данном факторе сочетания усилий и вознаграждений явно отличаются от упомянутой выше формулы «чем лучше платят, тем больше делаю»: формула исходит из социально нормативных представлений о том, как *должна* быть устроена жизнь, а в реальных устремлениях населения стран мира преобладают «неправильные», несправедливые соотношения между трудовыми затратами и материальными вознаграждениями<sup>19</sup>.

Фактически в данном факторе противостоит позитивное отношение к процессу труда и его содержательным результатам («трудолюбие», потребность в самореализации) и нелюбовь к работе, отношение к ней как к неизбежному злу («страданию, испытываемому при создании полезности», по словам экономиста У. Джевонса). При этом те, кто любит работу и хотел бы большего достичь в ней, не думают о зарплате, а те, кто не любит сам процесс труда, остаются только вознаграждения, внешние по отношению к работе, и потому для них столь важно удовольствие, которое они смогут получить от размера своего заработка. Иными словами, основное содержание данного фактора – это конфликт двух видов удовлетворения от работы: удовлетворения от самого процесса труда и его содержательных результатов либо удовлетворения от внешних по отношению к труду материальных вознаграждений<sup>20</sup>.

В итоге данный интегральный параметр можно назвать *фактором обратных соотношений между ценностью процесса работы и личных трудовых достижений (ценностью трудолюбия) и ценностью максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат*.

Похоже, что выбор, сделанный человеком в этом конфликте, выражается и в его намерениях по-разному организовать свою трудовую жизнь: тот, кто ищет надежного и

---

<sup>19</sup> 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 психологии*. 1978. № 6. Теперь же видно, что оно носит более глобальный характер.

<sup>20</sup> Дополнительный анализ показывает, что сознание работников, которых привлекает сам процесс труда и его содержательные результаты, устроено сложнее, чем кажется на первый взгляд. Да, их действительно не заботит конкретный размер немедленного материального вознаграждения за труд, но они, тем не менее, уверены, что рано или поздно их активность и достижения будут вознаграждены. Чтобы продемонстрировать это, мы сопоставили индивидуальные оценки по рассматриваемому фактору с ответами респондентов на вопрос, в котором они должны были выбрать, с каким из двух альтернативных суждений согласны: «В конечном счете упорный труд обычно обеспечивает человеку лучшую жизнь» (согласие оценивалось баллом 1) либо «Упорный труд, как правило, не приносит успеха – это скорее вопрос удачи и связей» (согласие оценивалось баллом 10); можно было дать и любую из промежуточных оценок. Выяснилось, что коэффициент корреляции значим ( $r = -0.09$ ,  $N = 72942$  чел.,  $p < 0.001$ ) и указывает на то, что чем сильнее выражена у человека ориентация на бескорыстную трудовую активность, тем сильнее он верит, что этот труд, «в конечном счете» (т.е. в долговременном плане) будет вознагражден. Более того, когда ответ на вопрос о согласии с одним из двух упомянутых выше суждений, был добавлен к набору факторизуемых трудовых ценностей, то вера в то, что труд будет вознагражден, с большим весом вошла во второй фактор с тем же знаком, что и активно-достижительные ценности. Иными словами, бескорыстный характер ориентаций на активность и достижительность, оказывается, все же подкреплен верой в отдаленное вознаграждение, которое придет само собой, без специальных забот со стороны субъекта. Этот феномен сродни знаменитой «вере в справедливый мир», описанной в свое время социальным психологом М. Лернером (см.: Lerner M. J. *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York: Plenum. 1980).



высокого заработка, стремится прочно связать себя с определенной организацией; тот же, кто ориентирован на интересную работу, инициативу и достижения, но равнодушен к гарантиям занятости и максимизации материальных вознаграждений, чувствует гораздо большую свободу от конкретной организации, с большей легкостью готов ее поменять или вообще работать самостоятельно.

Кроме того, инициатива, достижительность, личная ответственность и автономия от производственной организации в большей мере присущи специалистам и руководителям, нежели менее квалифицированным работникам. Именно профессии как особые формы объединения лиц, обладающих высокой квалификацией, являются основными конкурентами производственных организаций в сфере разделения общественного труда<sup>21</sup> и, следовательно, принадлежность к (квалифицированной) профессии ориентирует работника на автономию от организации. Ценности инициативы, достижительности, личной ответственности и автономии ассоциируются также с социальной ролью предпринимателя, а стремление получать высокое и гарантированное жалование и минимизировать трудовые затраты – с социальной ролью наемного работника в организации.

Но для части респондентов характерны обратные соотношения между значимостью заработка и надежностью места работы, с одной стороны, и значимостью продолжительного отпуска, удобными часами работы и отсутствием чрезмерного давления, с другой. Именно эти соотношения, противоположные тем, что имели место во втором факторе, лежат в основе **третьего фактора** (его информативность 8%).

В рамках этого фактора сознательные предпочтения работников находятся в согласии с господствующими социальными нормами, диктующими пропорциональные соотношения между трудовыми затратами и материальными вознаграждениями. Максимизация надежного заработка уже не ассоциируется в сознании респондентов с избеганием трудовых усилий: те, кто хотел бы больше зарабатывать (причем на долговременной основе), не беспокоятся о продолжительном отпуске, удобных часах работы и о том, чтобы она не сопровождалась чрезмерным давлением. И наоборот, те, кого волнует отпуск, удобный режим и щадящая трудовая нагрузка, не выражают стремления к хорошему заработку и не озабочены долговременной надежностью места работы. Отметим только, что эти нормативно «правильные» предпочтения являются *менее* характерными для населения, чем те, о которых свидетельствует структура рассмотренного выше (и объясняющего большую долю вариации этих предпочтений) второго фактора.

---

<sup>21</sup> *Abbott A. The New Occupational Structure. What Are the Questions // Working in America. Continuity, Conflict, and Change/ Ed. by A.S. Wharton. Mountain View, Ca. Mayfield Publishing Company, 1998.*

Данный интегральный параметр можно назвать *фактором обратных соотношений между ценностью работы в (любой) организации как способа комфортного времяпрепровождения и ценностью интересной и усердной работы в (данной) организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость.*

Примечательно, что в этом факторе снова сталкиваются два типа отношения работников к производственной организации: одни ищут надежных, устойчивых связей с организацией, обеспечивающей интересную работу и хороший заработок (но без расчета на минимизацию затрат, как это было в предыдущем факторе); другие же хотят комфортной «непыльной» работы, при этом за данное место не держатся и высокого заработка не ждут. По сути, здесь тоже сталкиваются приверженность организации и автономия от нее, но (в отличие от предыдущего фактора) готовность к большей трудовой отдаче связана с ориентацией на приверженность, а не на автономию.

Заключая описание и интерпретацию второго и третьего факторов, уместно заметить, что реальные оси, описывающие множество трудовых ценностей, оказались сложнее той оппозиции «материального» и «духовного», которая наиболее часто фигурирует в научной и публицистической литературе. Она обычно конкретизируется как противоположность инструментального отношения к труду как к источнику средств для потребления (прежде всего «материального») и отношения к труду как к самостоятельной ценности, приносящей человеку удовлетворение самим своим процессом и его непосредственными, содержательными результатами. Из приведенного выше описания *второго* фактора видно, что в нем действительно содержится противопоставление инструментального и самоценного отношения к труду, но ведь инструментальность присутствует и в третьем факторе и здесь она *не* противостоит интересу к процессу и непосредственным результатам труда. Дело в том, что факторный анализ обнаружил *разные* виды инструментальности: в одном случае, стремясь к высоким заработкам, человек пытается минимизировать трудовые затраты, а в другом – готов к напряженным и долговременным трудовым усилиям, направленным на сохранение и повышение статуса в организации.

Отметим также устойчивость структурной картины трудовых ценностей. В рамках массива, состоящего из восьми стран, воспроизвелись те же (или очень похожие) структурные соотношения между трудовыми ценностями, которые прежде были обнаружены на массиве, состоящем из 34 стран мира (опросы 1990–1993 гг.)<sup>22</sup>, и на массиве 65 стран мира (опросы 1990–1993 гг. и 1995–1997 гг.)<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Магун В.С. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1.

<sup>23</sup> Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество. Под ред. В.А.Ядова. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001.

### 3. Сравнение экономически активного населения восьми стран мира по интегральным параметрам (факторам) трудовых ценностей

По каждому из представленных выше интегральных параметров (факторов) все респонденты, опрошенные в 1999–2000 гг., получили индивидуальные оценки посредством процедуры приписывания индивидуальных значений (эта процедура похожа на вычисление индивидуальных индексов на основе ответов респондентов на несколько отдельных вопросов). Благодаря этому появилась возможность сравнивать индивидов и социальные группы по данным интегральным параметрам. Страны сравнивались на основе средних оценок, для определения значимости различий был снова использован однофакторный дисперсионный анализ (критерий Тамхена).

Здесь не приводятся различия оценок по *первому фактору*, поскольку, как уже говорилось выше, он характеризует не только трудовые ценности, но и общий стиль реагирования на вопросы анкеты, присущий населению различных стран. В *табл. 6* все рассматриваемые страны проранжированы в порядке роста средних значений *второго фактора* – то есть в порядке усиления ценностей трудолюбия-самореализации и ослабления противоположной группы ценностей. Наименьшие значения второго фактора характерны для тех стран, работающее население которых чаще других ориентируется на максимизацию надежного заработка и минимизацию трудовых затрат при равнодушии к бескорыстной трудовой самоотдаче, наибольшие значения – для тех стран, население которых чаще других ориентируется на результативную самореализацию, не требуя за это хорошего заработка и пренебрегая экономией трудовых усилий.

Как видно из таблицы, Россия и Корея имеют самые низкие значения; их средние значения статистически значимо отличаются от средних значений остальных пяти стран. Это свидетельствует о том, что по сравнению с экономически активным населением других стран, *среди россиян и корейцев более широко распространено стремление к надежному и легкому заработку и реже встречается ориентация на трудолюбие и бескорыстную самореализацию*<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Этот факт представляется особенно примечательным в связи с тем, что многие десятилетия в СССР в качестве норматива провозглашалась прямо противоположная формула, требовавшая от работника *высоких трудовых затрат при низких материальных вознаграждениях*.

Таким образом, для российского населения более характерной является не упоминавшаяся выше формула «справедливого» обмена «чем лучше платят, тем больше делаю», а формула неэквивалентного обмена - «больше получать и меньше делать». Неудивительно, что она не обнаружила себя в тех исследованиях, где респондентам предлагали готовые сочетания трудовых затрат и вознаграждений. Даже если бы такая формулировка и была предложена, она воспринималась бы опрашиваемыми как социально не одобряемая и вряд ли бы набрала много голосов. В нашем же опросе данная формула возникла имплицитно, не вполне осознанно для самих респондентов, складываясь из их ответов на различные пункты вопроса о трудовых ценностях. В этой связи характерно, что когда

**Положение 8 стран мира на шкале фактора II «Ценность процесса работы и личных трудовых достижений» (+) либо «Ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат»(-) в 1999–2000 гг.**

Страна	Значение фактора
Бразилия (1996 г.)	0,2
Вост. Германия	0,2
Зап. Германия	0,1
Финляндия	0,0
США	-0,0
Италия	-0,0
Корея	-0,3
Россия	-0,3

**Положение 8 стран мира на шкале фактора III «Ценность работы в (любой) организации как способа комфортного времяпрепровождения» (+) либо «Ценность интересной (и усердной) работы в (данной) организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (-) в 1999–2000 гг.**

Страна	Значение фактора
Бразилия (1996 г.)	0,6
Корея	0,5
Италия	0,3
Финляндия	0,0
США	-0,1
Зап. Германия	-0,2
Вост. Германия	-0,3
Россия	-0,4

Все остальные страны, население которых в большей степени, чем население России и Кореи, ориентируется на бескорыстную самореализацию, мало различаются по средним оценкам второго фактора. Значимые различия существуют только между Италией и США, с одной стороны, и Бразилией и Восточной Германией, с другой – население двух последних несколько более ориентировано на достижения и самореализацию.

те самые российские респонденты, которые из отдельных ценностей сконструировали формулу неэквивалентного обмена, получили возможность эксплицитно сформулировать свою позицию, то они выбрали суждение «чем больше мне платят, тем больше я делаю, чем меньше платят, тем меньше делаю», также имевшееся в нашей анкете. Это значит, что данная сознательно выражаемая «правильная» формула в ряде случаев скрывает (в том числе и от самих ее носителей) установку на максимизацию заработка при минимизации трудовых усилий.

Итак, судя по этим данным, Россия отличается от Финляндии (как и от всех остальных рассматриваемых стран, кроме Кореи) более выраженной ориентацией на поиск «хорошего места», где высокий заработок достигался бы ценой малых трудовых затрат, и менее выраженной ориентацией на трудолюбие и бескорыстные трудовые достижения<sup>25</sup>.

Можно предположить, что в основе этих отличительных особенностей российского населения лежит целый комплекс причин.

*Первая* восходит к советским временам и связана с организацией советской экономики по принципу «привязки» работника к предприятию. Это достигалось запретом на автономную от государства предпринимательскую деятельность, различными ограничениями профессиональной свободы и самоорганизации, стимулирующим влиянием общественных фондов потребления, распределявшихся через предприятия, а также другими социально-экономическими и социально-культурными механизмами, действие которых было направлено на снижение межорганизационной мобильности (немаловажный из них – жесткие ограничения на совместительство, которые сегодняшнему профессионалу даже трудно себе представить)<sup>26</sup>.

*Вторая* причина явно связана с более низкой, чем в большинстве рассматриваемых стран оплатой, приходящейся на единицу трудовых усилий (например, на один час рабочего времени) и возросшими материальными притязаниями россиян<sup>27</sup>. Не случайно с данным фактором (кроме уже упомянутого уровня квалификации) коррелируют также различия в доходе, приходящемся на члена семьи, и в самооценке материального положения. Низкая зарплата и связанное с ней неудовлетворение «базовых» потребностей, согласно известным идеям А. Маслоу, должны препятствовать активации потребностей более высоких уровней иерархии<sup>28</sup>. Отсюда – подчеркивание важности высокого заработка и низких трудовых затрат и одновременно – пренебрежение возможностями индивидуальной самореализации.

*Третий* комплекс причин связан с культурной спецификой России (правда, специфика эта обычно сильно преувеличивается и необоснованно рассматривается как нечто неизменное). Для русского человека традиционной (и широко представленной в фольклоре) является вера в то, что богатство и деньги могут прийти сами собой, без особых трудовых усилий – «по щучьему веленью»<sup>29</sup>. Конечно, мечта о подобном способе достижения благополучия имеет

---

<sup>25</sup> Это согласуется с описанными выше различиями России и Финляндии по отдельным трудовым ценностям.

<sup>26</sup> Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9.

<sup>27</sup> См.: Магун В.С., Литвинцева А.З. Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90-е и 80-е годы // М., Институт социологии РАН, 1993; Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995. Под ред. В.С.Магуна. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998; Магун В.С., Энгватов М.В. Межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения: 1985–2001 гг. // Отцы и дети. Поколенческий анализ современной России. Под ред. Т.Шанина и Ю.Левады. М.: НЛЮ, 2005.

<sup>28</sup> Maslow A.H. Motivation and Personality. N.-Y., 1970.

<sup>29</sup> Абдуллаева З.К. Сказкобыль // Искусство кино.1992, № 1; Иваницкий В.Г. Архетипы успеха в русских народных сказках // Этика успеха. Тюмень–Москва, 1996. Вып. 8..

общечеловеческую природу, и наверняка представлена в фольклоре народов других стран (в том числе участвовавших в исследовании и вошедших в наш массив). Но в России, как и в других бывших советских республиках, переживающих сегодня «капиталистическую революцию», эти мечты о «поле чудес» получили очень мощное легитимизирующее подкрепление, связанное с переходом к принципиально новому строю общественной и экономической жизни, который сопровождался взлетом ожиданий и надежд, в том числе и на легкие способы обогащения<sup>30</sup>.

Как будет показано ниже, положение России на шкале фактора II оказалось на протяжении 1990-х годов весьма устойчивым, и это, по-видимому, говорит об устойчивости, несмотря на происходящие реформы, перечисленных выше обстоятельств. Конечно, в отношении свободы профессиональной деятельности и предпринимательства произошли все очевидные радикальные перемены к лучшему. Но их оказалось недостаточно, чтобы серьезно повлиять на характеристики ценностных ориентаций большинства работающего населения. К концу 1990-х годов не были сняты многие встроенные в российскую жизнь барьеры для трудовой мобильности (они не сняты и по сей день); не произошло к тому времени и значимого роста социальной роли профессий<sup>31</sup>. Предприятие, обеспечивающее долговременную занятость и социальную защиту работника, по-видимому, все еще занимает в массовой экономической культуре страны приоритетное положение.

В *табл. 7* все рассматриваемые нами страны упорядочены в порядке роста их средних значений по *третьему фактору*, то есть в порядке *усиления* ценности работы в организации как способа комфортного времяпрепровождения и *ослабления* ценности интересной (и усердной) работы как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость.

Различия стран по этому параметру в 1999–2000 гг. выражены сильнее, чем по предыдущему. Как видно из таблицы, средняя оценка населения России снова оказалась экстремальной – Россия лидирует по ценности интересной (и усердной) работы как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость. К России примыкает другая постсоциалистическая территория – Восточная Германия. И средние значения каждой из них статистически значимо отличаются от всех остальных стран (с одним исключением,

---

<sup>30</sup> Примечательно, что характерные для российского полюса данного индекса сочетания затрат и вознаграждений с первых лет рыночной экономики учитывались средствами массовой коммуникации, которые были переполнены соответствующими рекламными лозунгами: «дешевое и много», «высокое качество и низкие цены», «мы сидим, а денежки идут» и т.п. Это точно учитывали и организаторы *политических* рекламных кампаний. Как не без иронии заметил в то время М. Соколов, объясняя успех на парламентских выборах одного из российских политиков, тот добился успеха благодаря пониманию ужаса части избирателей «перед необходимостью работать и зарабатывать и обещанию эту надуманную проблему ликвидировать» (Соколов М. Наш российский электорат: как много дум наводит он // Коммерсантъ. № 0. 1993. 21 дек. С. 5).

<sup>31</sup> Jones A. Professionalization // Russia in Flux: The Political and Social Consequences of Reform / Ed. by D. Lane. Edward Elgar Publishing Company, 1992.

касающимся отсутствия значимых различий между Восточной и Западной Германиями). На противоположном полюсе фактора находятся Бразилия и Корея, а также близко расположенная к ним Италия: три эти страны статистически значимо отличаются от всех остальных (заметим, что уже второй раз Бразилия противостоит России, находясь с ней на разных полюсах фактора).

Три страны, занимающие промежуточное положение, тоже дают много значимых отличий: Финляндия отличается от всех, кроме США. США – от всех, кроме Финляндии и Западной Германии, Западная Германия – от всех, кроме США и Восточной Германии.

Финляндия, как видим, занимает срединное положение по данному фактору (как и по предыдущему), и финнам, в частности, меньше, чем россиянам, свойственно стремление к долговременному пребыванию в организации, обеспечивающей высокий заработок, но взамен требующей рассматривать работу как трудное дело, а не как форму рекреации.

Резюмируя, можно дать следующие итоговые описания стран в пространстве двух интегральных параметров трудовых ценностей (см. *рис. 4*). ***Экономически активное население четырех стран – России, Бразилии, Кореи и Восточной Германии –***

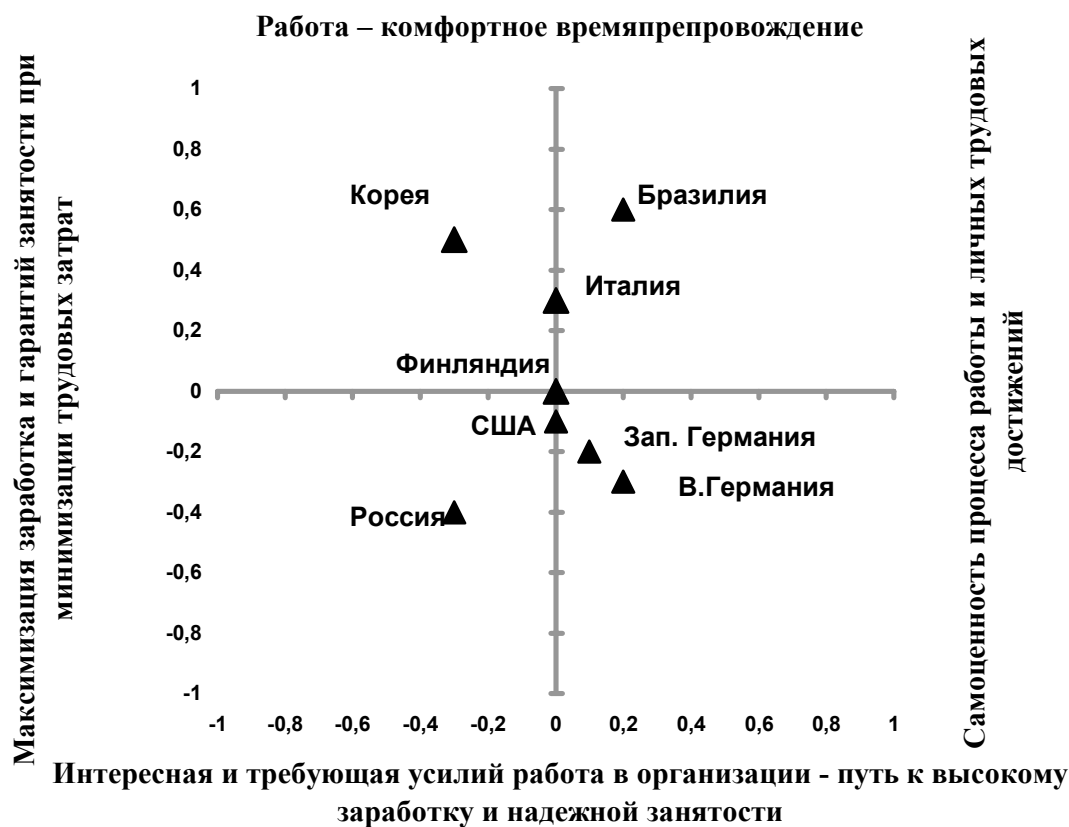


Рис. 4. Положение восьми стран мира в двухфакторном пространстве трудовых ценностей, 1999–2000 гг. (Бразилия – 1996 г.)

характеризуется крайними значениями по обоим интегральным параметрам. Причем эти значения дают все 4 возможных комбинации. Россия отличается минимальными числовыми значениями по обоим параметрам трудовых ценностей: ей присуща ориентация на максимизацию заработка при минимизации трудовых затрат и в то же время готовность к усердному труду в организации с целью достижения высокого заработка и долговременной занятости. Бразилии присущи, наоборот, в числовом выражении самые высокие оценки по обоим факторам: у ее экономически активного населения максимально сильно представлена ориентация на бескорыстную трудовую самоотдачу и трудовые достижения и в то же время ориентация на работу в организации как способ комфортного времяпрепровождения. Корея характеризуется минимальными значениями по второму и максимальными – по третьему фактору, что говорит о том, что ее активное население ориентировано на максимизацию заработка при минимизации трудовых затрат и в то же время сильно ориентировано на работу как способ комфортного времяпрепровождения, не предполагающего стабильности и высоких заработков. Восточная Германия, в отличие от Кореи, наоборот, имеет высокие значения по второму и низкие – по третьему фактору. Это значит, что ее экономически активное население сильно ориентировано на бескорыстную трудовую активность и достижения, и в то же время находится среди лидеров по ориентации на добросовестное служение организации как



источник хорошего заработка и долговременной занятости. (Нас не должны смущать сочетания противоречивых характеристик населения одной и той же страны: противоречия здесь нет, поскольку характеристики по разным факторам могут относиться к разным подгруппам населения.)

*Экономически активное население четырех других стран – Финляндии, США, Италии и Западной Германии – характеризуется промежуточными значениями по обоим интегральным параметрам, и соответственно, образует ряд заметных и статистически значимых различий со странами первой четверки, характеризующейся более полярными значениями по параметрам трудовых ценностей.*

Любопытно, что сдвинутые к краям значения по двум рассматриваемым параметрам принадлежат странам экономически сравнительно менее развитым, а промежуточные значения – странам более развитым.

#### **4. Динамика трудовых ценностей**

Данные по одним и тем же странам за ряд лет позволяют проследить *динамику* изменений рассмотренных выше интегральных показателей трудовых ценностей. Кроме дополнительной информации об интересующих нас странах, эти данные могут иметь и более общее значение, относящееся к проблеме изменчивости культурных феноменов, и в частности, трудовой культуры.

В *табл. 8 и 9* содержатся средние значения второго и третьего факторов трудовых ценностей за ряд лет, но только для тех стран, в которых в период наблюдения имели место статистически значимые изменения. По некоторым странам имеются значения для 4 временных точек (1981, 1990–1991, 1995–1997, 1999–2000 гг.), по другим – для меньшего числа точек.

По *второму фактору*, полюсами которого является ориентация на работу с максимизацией заработка при минимизации трудовых затрат и ориентация на бескорыстную самоотдачу и личные трудовые достижения, статистически значимые изменения за рассматриваемый период наблюдаются в России и в трех странах развитого капитализма – в Финляндии, Западной Германии и Италии. Ценности экономически активного населения России с 1990 по 1999 г. несколько сместились в сторону трудолюбия и личных трудовых достижений (напомним, что даже, несмотря на этот сдвиг, все равно в 1999 г. Россия имела крайне низкую выраженность этих ценностей, располагаясь на противоположном полюсе второго фактора). Ценности экономически активного населения двух других стран – Финляндии и Италии – наоборот, сместились в сторону экономии усилий и высоких материальных притязаний: в 1999 г. население Финляндии было настроено более «материалистично», чем в 1996 г., а население Италии – более чем в 1990 г. Ценности

населения Западной Германии сместились к 1997 г. в сторону трудолюбия, но к 1999 г. вернулись к прежнему состоянию, характерному для начала 1990-х годов. Таким образом, население постсоциалистической России и двух стран развитого капитализма двигались навстречу друг другу, как бы примеряя на себя характеристики противоположно устроенной общественно-экономической системы.

В целом, итоговое движение каждой из 4 стран по оси второго фактора было довольно умеренным, так что эти страны сохранили в 1999–2000 гг. примерно то же относительное положение на шкале данного фактора, которое они занимали десять лет назад (в 1990–1991 гг.).

Статистически значимые различия *по третьему фактору* (полюсами которого, напомним, являются ориентация на работу как способ комфортного времяпрепровождения и приверженность организации как источнику хорошего заработка и интересной, но нелегкой работы) тоже наблюдаются только в 4 странах, но эти различия гораздо более заметны и потому в результате соответствующих сдвигов упомянутые страны к 1999–2000 гг. поменяли свое относительное положение на шкале третьего фактора. Три страны – Россия, Восточная и Западная Германия – сдвинулись в сторону ориентации на усердную работу в организации (в Финляндии сдвиг в ту же сторону, но статистически незначимый), а четвертая – Бразилия – в противоположную сторону, к работе как способу комфортного времяпрепровождения (*табл. 9, рис. 5*).

Таблица 8

Изменения в положении стран мира на шкале фактора II «Ценность процесса работы и личных трудовых достижений»(+) либо «Ценность максимизации надежного заработка при минимизации трудовых затрат»(-)

Страна	Значение Фактора
Зап. Германия, 1981	-0,01*
Зап. Германия, 1990	0,1*
Зап. Германия, 1997	0,4***
<b>Зап. Германия, 1999</b>	0,1*
Финляндия, 1990	0,1
Финляндия, 1996	0,3*
<b>Финляндия, 1999</b>	0.0*
Италия, 1981	0,0
Италия, 1990	0,1*
<b>Италия, 1999</b>	-0,0*
Россия, 1991	-0,5*
Россия, 1995	-0,4

<i>Россия, 1999</i>	-0,3*
---------------------	-------

Примечание: Здесь и в табл. 9 число звездочек (\*) соответствует числу статистически значимых различий соответствующей средней величины со средними значениями данной страны за другие годы (при  $p < 0.05$  или при более строгом критерии значимости).

Таблица 9

Изменения в положении стран мира на шкале фактора III «Ценность работы в (любой) организации как способа комфортного времяпрепровождения» (+) либо «Ценность интересной и усердной работы в (данной) организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (-)

Страна	Значение фактора
Бразилия, 1990	0,1*
<b>Бразилия, 1996</b>	0,6*
Финляндия, 1990	0,1
Финляндия, 1996	-0,0
<b>Финляндия, 1999</b>	0,0
Зап.Германия, 1981	0,2**
Зап.Германия, 1990	0,0*
Зап.Германия, 1997	-0,1*
<b>Зап.Германия, 1999</b>	-0,2**
Вост. Германия, 1990	-0,1*
Вост. Германия, 1997	-0,4*
<b>Вост. Германия, 1999</b>	-0,3
Россия, 1991	0,2**
Россия, 1995	-0,3*
<b>Россия, 1999</b>	-0,4*

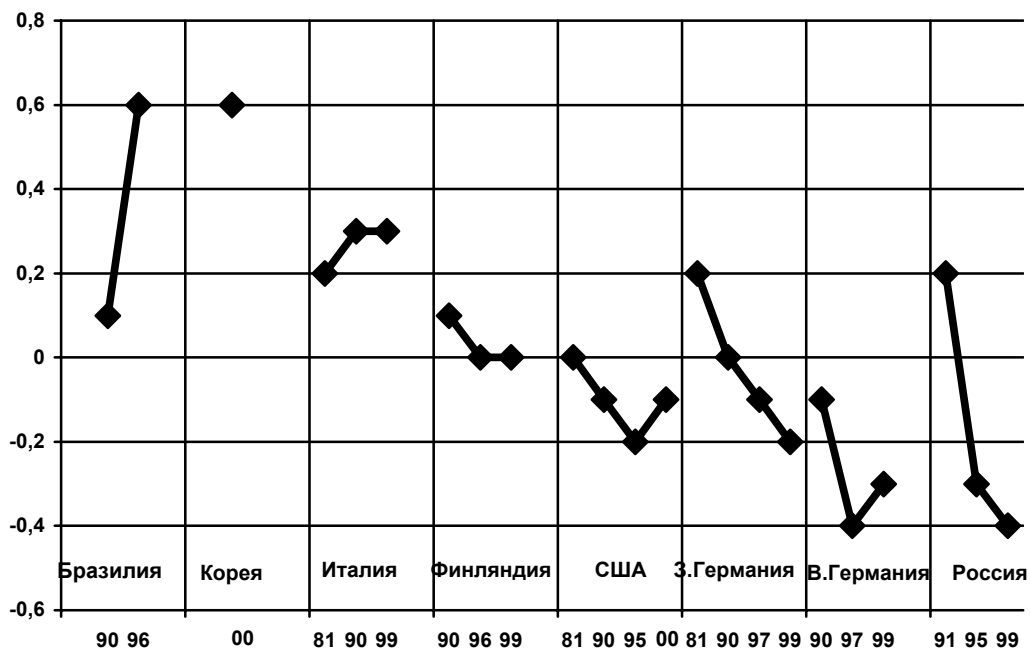


Рис. 5. Положение восьми стран мира на шкале фактора III «Ценность работы как способа комфортного времяпрепровождения» (+) либо «Ценность (усердной и) интересной работы в организации как способа обеспечить высокий заработок и надежную занятость» (-) в 1981–2000 гг.

Самые заметные изменения произошли в России. Средние оценки по России четко поляризовались в зависимости от года исследования: результаты опросов 1991 г. указывают на преобладание взгляда на работу в организации как на способ пусть низкооплачиваемого и не очень надежного, но комфортного времяпрепровождения (что совпадает с выводами более ранних публикаций автора); опросы же середины и конца 1990-х годов говорят о резком сдвиге в сторону готовности к усердной работе как способу получить высокий заработок и гарантии занятости. Полученный результат позволяет оценить масштаб перемен в сознании работников, как и масштаб связанных с ними социально-экономических и социально-культурных изменений. За сравнительно короткое время один из аспектов интегрального отношения к труду изменился радикально: экономически активное население России (как и других стран бывшего СССР<sup>32</sup>) больше не рассматривает пребывание на работе как одну из форм рекреации и четко закрепляет за трудом функцию нелегкого добывания высокого и надежного заработка.

Это, по-видимому, стало результатом двух встречных процессов в российской экономике. Работодатели столкнулись с более жесткими, чем в советские времена, финансовыми ограничениями, в итоге с их стороны сократилось предложение мест,

<sup>32</sup> Магун В.С. Об изменениях трудовых ценностей российского населения//Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность. Вып. VII. Под ред. Т.И. Заславской. М.: Изд-во Института "Московская школа социальных и экономических наук", 2000.

обеспечивающих комфортное времяпрепровождение работников, но не приносящих работодателям экономически ощутимого эффекта. Работники, напротив, получили гораздо более широкие возможности заработка, и с их стороны снизился спрос на данные места, не позволяющие им выгодно продать свой труд. Иными словами, никто не может теперь позволить себе ни роскошь содержать подобные рабочие места, ни роскошь трудиться на них<sup>33</sup>.

Возможно, что аналогичные по направленности изменения ценностей в Восточной и Западной Германии объясняются теми же причинами. Интерпретация противоположно направленных изменений в Бразилии (правда только с 1990 по 1996 г., данные за 1999–2000 гг. отсутствуют) требует специального анализа.

\* \* \*

Приведенные выше факты, указывающие на изменения трудовых ценностей даже на протяжении сравнительно коротких временных интервалов, имеют значение не только для характеристики конкретных рассматриваемых здесь стран, но и для более общего вопроса о культурных детерминантах отношения людей к труду. Дело в том, что в распространенных сегодня рассуждениях о протестантской трудовой этике и подобных ей культурных явлениях явно или неявно предполагается, что определяемые ими различия между странами раз и навсегда заданы и не могут быть преодолены.

В частности, когда речь идет о России, то последовательность соответствующих рассуждений обычно выстраивается следующим образом: раз капитализм (и главное – бешеная трудовая энергия людей) в Европе возник на базе протестантской трудовой этики, то и нам для побуждения людей к трудовым достижениям и успеха нового экономического строя нужна такая же по типу идеология. Но, как легко себе представить, большинство наблюдателей сегодня в России протестантской этики не находят, а вместо нее часто обнаруживают «русский национальный характер» или «православную этику», которые, согласно распространенному мнению, к энергичному труду и достижению успеха не побуждают, а напротив, приветствуют аскезу, духовность, бедность.

---

<sup>33</sup> Уже после первой публикации описанных здесь результатов появилась интересная статья Н.В. Чайковской и Я.Л. Эйдельмана, подтверждающая сдвиги, обнаруженные нами (*Чайковская Н.В., Эйдельман Я.Л.* Структура и динамика трудовой мотивации работников промышленности // Общество и экономика. 2000. № 11). В ней приводятся данные о динамике трудовых ценностей работников промышленных предприятий, охватывающие период с 1993 по 1999г. и свидетельствующие, что на протяжении этого времени росла значимость заработка и в то же время последовательно снижалась значимость благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, хорошего, дружного коллектива. Эти факты наглядно демонстрируют, что в течение 1990-х годов ожидания работников все больше фокусировались на заработке при одновременном снижении запросов к комфортности процесса и условий труда. Хотя *Чайковская и Эйдельман* сравнивали значимости отдельных ценностей, сделанный на основе их данных вывод прямо совпадает с тем, к которому автор настоящей статьи пришел на основе наблюдения за динамикой в 1991–1999 гг. *интегрального индекса* (третьего фактора).

Отсюда, как правило, делается вывод о тщетности попыток построить в России капитализм и побудить людей к энергичному труду. И начинается любование «национальным своеобразием» («он русский, это многое объясняет») – воспевание пьянства (от «Иронии судьбы» до «Особенностей национальной охоты»), разоблачение преуспевающих бизнесменов (которые, на поверку, все оказываются бандитами), оправдание безответственности и т.п. Вообще, если проанализировать все упоминания о культуре в циркулирующих сегодня текстах, то обнаружится, что наиболее распространенной смысловой задачей этих упоминаний является объяснение трудностей экономического и политического реформирования российского общества. Культура стала чем-то вроде индульгенции на нерепформируемость.

В подобных построениях, воспроизведенных здесь, конечно, крайне схематично и упрощенно, есть целый ряд моментов, вызывающих возражения<sup>34</sup>. Но самое главное, почему нельзя согласиться с подобными рассуждениями о роли религии и вообще культурного наследия, – это отношение к ним как к застывшим неизменным сущностям. Полагают, что религия, культура – это раз и навсегда написанная пьеса, сценарий (часто употребляют еще слова «менталитет», «архетип», «институциональная матрица», «культурный генотип»), который на протяжении веков снова и снова разыгрывается людьми, социальными группами и социальными институтами. Но ведь хорошо известно, что режиссерские «прочтения» одной и той же пьесы от постановки к постановке меняются, да так, что смысл ее при этом может измениться на противоположный, большое значение для той или иной интерпретации пьесы имеет социальная эпоха. По отношению к культуре тоже есть сильная традиция рассмотрения ее как меняющегося образования, взаимодействующего с другими культурами и поддающегося их влиянию. И сценарии, содержащиеся в культуре, могут быть прочтены и разыграны совершенно по-разному, подобно тому, как могут резко отличаться друг от друга разные прочтения одной и той же пьесы<sup>35</sup>.

Этот динамический подход к культуре применим и к религии, хотя, конечно, религиозный канон охраняется строже, чем литературно-драматургический. В частности, православие, столь часто упоминаемое как препятствие к формированию достижительной трудовой мотивации, на самом деле имеет несколько «прочтений». Одно из них –

---

<sup>34</sup> В частности, теперь стало ясно, что сильную мотивацию достижения может генерировать не только протестантизм, но и другие религии. Известный американский социолог П.Бергер (руководитель Института изучения экономической культуры при Бостонском университете) пишет, например, что, «по всей вероятности, Вебер ошибался, полагая, что конфуцианство и восточно-азиатские традиции препятствуют модернизации общества» / Бергер П. Капиталистическая революция: 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе / Пер. с англ. Г.П. Бляблиной. М.: Прогресс, 1994. С.36.

<sup>35</sup> Ряд убедительных фактов, свидетельствующих о быстрой изменчивости культурных ценностей и обычаев, приводится в уже упоминавшейся книге Л.Росса и Р.Нисбетта: Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. Пер. с англ. В. В. Румынского под ред. Е. Н. Емельянова и В. С. Магуна. М.: Аспект Пресс, 2000. С. 278—326. Об изменчивости ценностей в ходе социально-экономических реформ в современной России и в других странах см.: Ясин Е.Г. Модернизация экономики и система ценностей. М.: ГУ ВШЭ, 2003; Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Социологические исследования. 2003. № 6.

старообрядчество, и то, что это направление православия обладало сильнейшим потенциалом, вдохновляющим людей на труд, хорошо известно еще по первой попытке «строительства капитализма» в России (напомню хотя бы про знаменитых русских купцов, многие из которых вышли из старообрядцев). Кроме того, и сегодня существуют разные интерпретации православия, ведущие к совершенно разным следствиям для трудовой этики<sup>36</sup>.

В данном контексте, описанные выше факты динамики (эластичности) трудовых ценностей представляются очень важными. Они доказывают возможность изменения трудовых ценностей и связанных с ними трудовых мотиваций населения даже на протяжении относительно короткого периода времени в результате социально-экономических и социально-культурных реформ, в том числе и в России.

---

<sup>36</sup> Сошлюсь на авторитетное мнение протоиерея Владимира Федорова (руководителя Православного института миссиологии). Один подход – он называет его «фундаменталистским» – видит долг верующего в созерцательном самосовершенствовании, уходе из «мира» и поиске на этом пути личного спасения. Другой же подход – «творческий» – полагает, что поскольку человек сотворен Богом, то на этот акт творения он должен отвечать «соработничеством». Данный подход также призывает человека к личной ответственности, рассматривая ее как благодарный *ответ* Богу на акт творения (См.: Федоров В. Ф. Фундаментализм и творческая свобода Российского Православия / Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии. Под общей редакцией Т. И. Заславской. М., 1997). Думаю, что читатель согласится: трудно обнаружить в этом творческом подходе к православию призыв к уходу от мирских проблем.