

© 2003 г.

В.Д. ПАТРУШЕВ, Г.П. БЕССОКИРНАЯ

ДИНАМИКА ОСНОВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ПОВСЕДНЕВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МОТИВОВ ТРУДА МОСКОВСКИХ РАБОЧИХ В 1990-е ГОДЫ

*ПАТРУШЕВ Василий Дмитриевич - доктор экономических наук, руководитель Центра "Повседневная деятельность и бюджет времени" Института социологии РАН.
БЕССОКИРНАЯ Галина Петровна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра.*

Ценности жизни, мотивы деятельности и ценностные ориентации привлекают в последние годы все большее внимание социологов нашей страны. Имеется достаточно большое число публикаций, посвященных этой проблеме [1-9]. Однако накоплен-

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект 02-03-18259а).

ный эмпирический материал очень разнороден и мало сопоставим, поскольку получен социологами, работающими в разных направлениях, в исследованиях с разными целями и задачами. А между тем проблема изучения динамики ценностей жизни, ценностных ориентаций людей и мотивов их деятельности приобретает большое значение: смена общественного строя, произошедшая на протяжении 90-х годов, привела к изменению условий жизни и труда, интересов различных групп населения. Представление об этих изменениях значимо не только в теоретическом плане, но и для корректировки социальной политики.

В статье предпринимается попытка выявить изменения места труда в составе ценностей повседневной деятельности, а также в мотивах труда московских рабочих в период с 1990 по 2000 гг. Мы рассматриваем ценности повседневной деятельности как составную часть ценностей жизни. Подробнее мы остановимся лишь на ценностях, связанных с трудом, поскольку ценности, относящиеся к сфере семейно-бытовой деятельности и свободного времени, требуют специального анализа.

Анализ основывается на материалах трех исследований, проведенных сектором рабочего и вне рабочего времени Института социологии РАН. Первое из них проведено в январе 1990 г. на Томилинском заводе полупроводников (ТЗПП), находящемся в Московской области. Его целью было изучение отношения к труду и рабочему времени в трудовом коллективе. Завод еще функционировал как единое целое. В ходе исследования было опрошено 427 рабочих.

Второе исследование было осуществлено в 1993/1994 гг. на 6 предприятиях Москвы, различающихся по формам собственности ("Станкоконструкция" - арендное; швейная фабрика "Панинтер" - частное; 1-й Московский завод радиодеталей - акционерное; Московский комбинат твердых сплавов - акционерное; "Хертель" - совместное российско-германское; "Моден" - совместное российско-итальянское). Главной задачей исследования было выявление различий в трудовом поведении рабочих под влиянием разных форм собственности предприятий.

Третье исследование проведено на трех московских предприятиях в 1999/2000 гг. Это также промышленные предприятия разных форм собственности: частное предприятие (швейная фабрика), акционерное предприятие (кондитерская фабрика) и предприятие военно-промышленного комплекса (ВПК). Два первых были успешными, третье - нет. В анализ включены результаты анкетирования 224 женщин и 10 мужчин на швейной фабрике; 163 женщин и 76 мужчин на кондитерской фабрике и 112 мужчин и 9 женщин на предприятии ВПК.

Во всех трех исследованиях в целях изучения ценностей повседневной деятельности респондентам было предложено выбрать 2-3 из перечисленных вариантов ответа или написать свой вариант. В отношении мотивов труда в первом исследовании опрашиваемым было предложено выбрать до 4-х вариантов ответа. В двух других рабочие должны были выбрать 2-3 варианта ответа.

Безусловно, следует учитывать, что предприятия, на которых проводились исследования, не представляют все отрасли хозяйства Москвы и области. Соответственно, данные опросов характеризуют лишь мнения рабочих обследуемых предприятий, однако общую картину мнений московских рабочих они все же отражают.

При анализе выделены два периода: 1) 1990-1993/1994 гг. (в таблицах - 1994) и 2) 1993/1994-1999/2000 гг. (в таблицах - 2000). Анализ осуществлялся отдельно по работающим на предприятиях с разными формами собственности, мужчинам и женщинам, поскольку их ценности и мотивы несколько отличаются. Сделана попытка объединить однородные ценности повседневной деятельности в четыре группы: 1) труд (на предприятии, в фирме и т.д.); 2) семья, материальное благополучие, воспитание детей; 3) свободное время (общение, отдых, развлечения); 4) здоровье. Мотивы труда объединены в три группы: 1) материальные ("больше зарабатывать"); 2) связанные с содержанием труда ("реализовать свои личные способности и др."); 3) социальные ("общаться с людьми, принести пользу людям и др."). Объединение однородных по содержанию ценностей и мотивов, хотя и не бесспорное, позволяет более четко видеть

тенденции изменений. В будущих же исследованиях перечень мотивов труда, представляющих собой ценностные ориентации в отношении трудовой деятельности, и их классификацию необходимо, на наш взгляд, существенно корректировать.

Начало изменений ценностей повседневной деятельности и мотивов труда (1990-1994 гг.)

Начало 90-х годов - период в истории страны, в который произошли радикальные социально-экономические изменения. В эти годы началось "разгосударствление" предприятий, ряд из них стали закрываться, многие - работать на неполную мощность, снизилась реальная заработная плата, появились неполная занятость и безработица, начала укрепляться частнособственническая идеология. В результате условия труда, потребности рабочих существенно изменились. Наши исследования, проведенные в Подмосковье в 1990 г. и в Москве в 1993/1994 гг., естественно, отразили их влияние на степень значимости основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда рабочих.

Ранее уже были опубликованы данные об изменениях в ценностных ориентациях и мотивах труда московских рабочих за этот период [8, 9]. Сравнительный анализ жизненных ценностей и мотивов труда показал, что в первой половине 1990-х гг. влияние формы собственности предприятия на жизненные ценности и мотивы труда было весьма незначительным. Из данных табл. 1 видно, в 1990 г. основными ценностями у рабочих были семья и труд, а также здоровье. На последних местах - занятия в свободное время: общение, отдых и развлечения, спорт и др.

Прошло немного лет, и иерархия основных ценностей повседневной деятельности существенно изменилась. Ценность труда на предприятии снизилась как у мужчин, так и у женщин более чем в 2 раза, а ценность семьи, ее материального благосостояния, воспитания детей возросла. Следует отметить, что ценность труда на предприятии снизилась и на акционерных, и на частном и совместных предприятиях.

К сожалению, расчет удельного веса опрошенных, выбравших различные ценности, фиксируемые в ходе исследований, не позволяет их группировать. Поэтому нагляднее представить произошедшие в течение 1990-1994 гг. изменения в ценностях повседневной деятельности позволяют их укрупнение и расчет удельного веса от числа ответов. Однако и этот метод имеет свои недостатки. Основной из них - удельный вес ответов зависит от числа ценностей, фиксируемых в ходе исследований. Оно же в разные годы было неодинаковым. Естественно, значения удельного веса отдельных ценностей при использовании этого метода меньше, чем при расчете от числа опрошенных. Исходя из этих соображений, в статье приведены и те, и другие показатели.

Данные табл. 2 показывают, что если в 1990 г. ценность труда на предприятии для рабочих-мужчин составляла 23,4%, то в 1993/1994 гг. - 15,2%; семьи соответственно - 33,5 и 48,0%; свободного времени - 25,2 и 11,9%; здоровья - 17,9 и 24,9% от числа их ответов. Аналогичные тенденции наблюдаются и у женщин.

Итак, уже в начале 90-х годов произошло резкое повышение ценностей семьи и здоровья и снижение ценностей труда и свободного времени у мужчин и у женщин как на акционерных, так и на частном и совместных предприятиях. Труд в иерархии ценностей опустился на третье место. Разрыв между ценностями семьи и труда существенно увеличился. Ценность свободного времени - на последнем месте.

Казалось бы, в условиях, когда уровень жизни большинства населения резко снизился, ценность труда как средства его улучшения должна возрасти. В чем причины ее снижения? Одна из них связана с инфляцией, начавшейся в 1992 г. Около 80-90% рабочих Москвы, обследованных в 1993/1994 гг., отметили, что заработная плата стала недостаточной для жизни [9, с. 12]. Возникла острая необходимость иметь другие источники существования. Такими источниками стали различные виды дополнительной оплачиваемой работы (ее имели 12,2% рабочих обследованных предприятий), а также труд в садах и огородах (земельный участок имели 38,5% рабочих) [9, с. 17]. Та-

Таблица 1

**Основные ценности повседневной деятельности рабочих Томлинского завода полупроводников
в 1990 и 6 предприятий Москвы в 1993/1994 гг. (в % от числа опрошенных)**

Ценности	Мужчины				Женщины			
	ГЗПП, 1990	Москва, 1994			ГЗПП, 1990	Москва, 1994		
		Все предприятия	Акционерны е предприятия	Частное и совместные предприятия		Все предприятия	Акционерны е предприятия	Частное и совместные предприятия
Н, чел.	121	243	183	60	298	252	143	109
Семья	71,9	81,1	77,6	91,7*	75,8	79,0	77,6	80,7
Воспитание детей	28,9				48,0			
Здоровье	53,7	42,0	42,1	41,7	58,4	44,0	42,7	45,9
Труд	70,2	25,5	30,6*	10,0	69,5	30,2	28,0	33,0
Общение с друзьями и близкими	37,2				12,4			
Отдых и развлечения	15,7	16,0	14,2	21,7	28,5	18,3	11,2	27,5*
Спорт	14,0	н/в	н/в	н/в	4,4	н/в	н/в	н/в
Общественная работа	2,5	н/в	н/в	н/в	3,7	н/в	н/в	н/в
Учеба и повышение общего и специального образования	6,6	4,1	4,4	3,3	3,7	2,4	1,4	3,7

Примечание: Знаком "н/в" в этой и других таблицах отмечены те варианты ответов, которые не выделялись в данном исследовании. Знаком "*" в таблице отмечены статистически значимые различия в частотах выбора ценностей на акционерных, частном и совместных предприятиях.

Таблица 2

**Динамика основных ценностей повседневной деятельности
москвичей в 1990-1994 гг. (в % от числа ответов)**

Ценности	1990	1994	1994 к 1990(+ -)
Мужчины			
Число ответов (абс. вел.)	364	410	
Семья	33,5	48,0	+14,5*
Здоровье	17,9	24,9	+7,0*
Труд	23,4	15,2	-8,2*
Свободное время	25,2	11,9	-13,3*
Итого	100	100	
Женщины			
Число ответов (абс. вел.)	907	438	
Семья	40,7	45,4	+4,7*
Здоровье	19,2	25,3	+6,1*
Труд	22,8	17,4	-5,4*
Свободное время	17,3	11,9	-5,4*
Итого	100	100	

Примечание: Знаком "*" отмечены статистически значимые различия в частотах выбора ценностей в двух исследованиях.

**Мотивы труда рабочих Томилинского завода полупроводников в 1990 г. и
6 предприятий Москвы в 1993/1994 гг. (в % от числа опрошенных)**

Мотивы	Мужчины				Женщины			
	ТЗПП, 1990	Москва, 1994			ТЗПП, 1990	Москва, 1994		
		Все предприятия	Акционерные предприятия	Частное и совместные предприятия		Все предприятия	Акционерные предприятия	Частное и совместные предприятия
N, чел.	118	241	181	60	293	252	140	112
1. Материальные:								
Больше зарабатывать	72,0	90,0	91,7	85,0	84,3	81,0	92,9	66,1*
2. Связанные с содержанием труда:								
Реализовать свои личные способности	40,7	29,9	27,6	36,7	19,1	24,2	10,0	42,0*
3. Социальные:								
Общаться с людьми, близкими по духу	44,1	28,6	31,5	20,0	53,6	41,3	43,6	38,4
Принести больше пользы обществу	37,3	22,4	25,4	13,3	37,2	25,0	23,6	26,8
Иметь общественное признание своего труда	н/в	14,9	14,9	15,0	н/в	12,7	10,7	15,2
Активно участвовать в управлении производством	н/в	3,3	2,8	5,0	н/в	9,1	2,1	17,9*

Примечание: Знаком "♦" отмечены статистически значимые различия в частотах выбора мотивов на акционерных и частном, совместных предприятиях.

ким образом, часть средств, необходимых для выживания, рабочие стали получать за счет использования свободного времени для подработок. Это и обусловило снижение ценности труда на предприятии, а также свободного времени. И отчасти, вероятно, рост ценности здоровья.

Изменился и удельный вес различных мотивов труда на предприятии. В группе рабочих-мужчин возросло значение материальных мотивов ("больше зарабатывать") и снизилось значение мотива "реализовать свои личные способности". Удельный вес социальных мотивов ("общаться с людьми", "принести пользу") снизился и у мужчин, и у женщин (табл. 3).

На всех предприятиях, независимо от формы собственности, в структуре мотивационного ядра продолжал лидировать мотив заработка. Женщины на акционерных предприятиях чаще, чем женщины на частном и совместных предприятиях, называли заработок в качестве мотива труда. На частном и совместных предприятиях в иерархии мотивов труда выше удельный вес мотива реализации способностей (особенно у женщин). На последних местах, независимо от формы собственности, мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством. При этом на акционерных предприятиях мотив участия в управлении производством женщинами назывался даже реже, чем на частном и совместных предприятиях.

В рассматриваемый период начало меняться и мнение рабочих о моральной ответственности за использование рабочего времени - по существу, отношение к труду, поскольку использование рабочего времени является его мерой. Чувство коллективной ответственности за результаты труда - характерная черта российского менталитета. Рыночным отношениям присущ индивидуализм и приоритет личных интересов над коллективными. С переходом к рыночным отношениям среди рабочих начали проявляться эти индивидуалистские интересы. Об этом свидетельствуют ответы на вопрос

Мнения рабочих о моральной ответственности за использование рабочего времени (в % от числа опрошенных)

Предприятия	Мужчины			Женщины		
	"За всех"	"Только за себя"	"Не его дело"	"За всех"	"Только за себя"	"Не ее дело"
ТЗПП, 1990	64,7	27,7	7,6	68,3	22,0	9,8
Москва, 1994	52,1	35,3	12,6	58,0	35,6	6,4
Брянск, 1993	58,0	35,6	6,4	65,0	31,7	3,3
Псков, 1995	46,6	33,1	20,3	52,6	32,1	15,4
Москва, 2000	28,9	32,0	39,2	58,3	25,1	16,6

о моральной ответственности за использование рабочего времени. Было предложено три альтернативы: "за всех" - каждый рабочий должен чувствовать моральную ответственность за использование рабочего времени своих коллег по работе, "только за себя" и "не его дело" (дело бригадира, мастера). Как видно из данных табл. 4, число "индивидуалистов" среди рабочих с 1990 по 1994 гг. возросло до 1/3. Тем не менее, рабочие-"коллективисты" по-прежнему составляли большинство. Если в 1990 г. чувство моральной ответственности за использование рабочего времени всеми рабочими отмечали 64,7% рабочих-мужчин, то в 1994 г. - 52,1%, а только за себя, соответственно - 27,7 и 35,3%. Похожая тенденция и у женщин.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в период 1990-1994 гг. произошло снижение ценности труда на предприятии. Это обусловлено низкой заработной платой, недостаточной для обеспечения самых необходимых потребностей рабочего и его семьи. Удовлетворенность размером зарплаты существенно снизилась. В 1990 г. около половины опрошенных рабочих были в той или иной степени удовлетворены размером зарплаты (средний балл 2,6 близок к удовлетворительной оценке). Однако уже в начале 90-х годов только каждый четвертый рабочий считал, что зарплата соответствует личному трудовому вкладу. В 1990 г. при фактической среднемесячной зарплате в 205 рублей рабочие полагали, что им надо платить 300 рублей, т.е. в среднем в 1,5 раза больше. Лишь 10% рабочих полагали, что им надо повысить зарплату в 2 раза и более. В 1993-1994 гг. только каждый четвертый рабочий был удовлетворен размером зарплаты в той или иной степени (средний балл 1,8, безусловно, неудовлетворительная оценка). Притязания рабочих существенно выросли. Например, швеи на частном предприятии в 1993 г. полагали, что им надо платить в 3—4 раза больше, а в 1996 г. - в 2 раза больше, чем они получают (подробнее см. [10, с. 36]).

По нашему мнению, снизилась ценность не труда вообще, а именно на предприятии. Часть трудовой деятельности переместилась в другие сферы повседневности - в первую очередь, в сферу домашнего и личного подсобного хозяйства. Кроме того, большинство рабочих стали ориентироваться на дополнительную оплачиваемую работу, а каждый восьмой рабочий нашел приработки.

Несомненно, снизилась ценность свободного времени. Этот вывод подтверждают данные изучения бюджетов времени [11, с. 143-159].

Дальнейшие изменения ценностей повседневной деятельности и мотивов труда (1994-2000 гг.)

В этот период продолжался процесс разгосударствления и приватизации предприятий. Он сопровождался их банкротством, закрытием, неполной занятостью и увольнением рабочих. Безработица становится массовым явлением. Некоторое оживление экономики и улучшение уровня жизни населения были прерваны дефолтом 1998 г.

**Основные ценности повседневной деятельности московских рабочих
в 1999/2000 гг. (в % от числа опрошенных)**

Ценности	Все предприятия		Акционерное предприятие		Предприятие ВПК	Частное предприятие
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
№, чел.	198	394	76	162	112	223
1. Материальное благополучие	72,2	64,2	60,5	55,6	80,4*	69,5*
2. Работа	62,1	46,4	36,8	40,1	78,6*	51,1*
3. Семья, дети	54,0	79,2	76,3	77,2	36,6*	80,7
4. Здоровье	55,1	72,1	65,8	77,2	46,4*	68,6*
5. Свободное время (отдых, развлечения, общение)	10,1	13,7	7,9	12,3	9,8	14,8
6. Образование	7,1	7,9	13,2	9,3	1,8	7,2

Примечание: Знаком "*" здесь и в табл. 7 отмечены статистически значимые различия в частотах выбора ценностей (мотивов) на предприятиях с разной формой собственности.

Таблица 6

**Основные ценности повседневной деятельности
московских рабочих в 1999/2000 гг. (в % от ответов)**

Ценности	Все предприятия		2000 к 1994 (+-)	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Число ответов (абс. вел.)	516	1117	516	1117
Семья	48,4	50,5	+0,4	+5,1*
Труд	23,8	25,4	+8,6*	+0,1
Здоровье	21,1	16,4	-3,8	-1,0
Свободное время	6,7	7,7	-5,2*	-4,2*

Сравнение данных исследований на предприятиях Москвы в 1993/1994 и 1999/2000 гг., приведенных в табл. 1 и 5, показывает, как изменились ценности повседневной жизни рабочих в этот период. Ценность труда на предприятии в последние годы повысилась. Если в 1993/1994 гг. ее отметили 25,5%, то в 1999/2000 гг. - 62,1% опрошенных рабочих-мужчин. Ценность свободного времени продолжала снижаться.

Особенно очевидны изменения ценностей повседневной деятельности рабочих Москвы при сравнении данных табл. 2 и 6. Анализ показал, что изменения во второй половине 90-х годов были незначительными по сравнению с первой половиной. Только некоторые изменения в структуре ценностей повседневной деятельности статистически значимы (табл. 6). Общей тенденцией и для мужчин, и для женщин было дальнейшее снижение ценности свободного времени. Частота выбора труда в качестве основной ценности повседневной деятельности выросла только у мужчин. У женщин наблюдался дальнейший рост ценности семьи.

Чем обусловлено повышение ценности труда на предприятии в данный период? На это повлиял ряд факторов. Во-первых, дополнительные источники средств существования, получившие распространение в предшествующий период, не стали существенной составной частью доходов рабочих. Кроме того, они были далеко не у всех. Например, прирабатывали всего 17,6% мужчин и 9,5% женщин. При этом дополнительную работу имели как рабочие предприятия ВПК (20,1%), так и рабочие

Таблица 7

Мотивы труда московских рабочих в 1999/2000 гг. (в % от числа опрошенных)

Мотивы	Все предприятия		Акционерное предприятие		Предприятие ВПК	Частное предприятие
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
N, чел.	196	395	74	162	112	224
Заработок	91,3	92,7	82,4	92,0	97,3*	92,9
Гарантия занятости	46,9	39,7	32,4	37,7	58,0*	40,6
Реализация моих способностей	27,6	28,6	27,0	24,7	25,9	32,1*
Отношения с руководством, коллегами по работе	23,0	27,8	27,0	29,6	19,6	24,6
Возможность общения с людьми	19,4	16,7	20,3	11,7	16,1	20,5*
Повышение квалификации	11,2	15,7	21,6	14,8	0*	17,0
Общественное признание труда	8,7	11,6	12,2	12,3	6,3	11,2
Самостоятельность	7,7	9,6	14,9	10,5	2,7*	9,4

акционерного (8,7%) и частного (11,6%) предприятий. Удельный вес рабочих, желающих подрабатывать, был большим на успешных предприятиях. Дополнительную работу не имели, но хотели бы иметь 62,2% рабочих на частном, 51,7% на акционерном предприятии и только 19,3% на предприятии ВПК. Приведем ответы рабочих на вопрос о причинах отсутствия дополнительной работы. На частном предприятии наиболее распространенным был ответ - "нет возможности устроиться" (52,8%), на акционерном предприятии его распространенность была ниже (40,3%), чаще указывалось на "отсутствие времени" (51%). Это косвенное подтверждение того, что даже в Москве получить дополнительную работу весьма сложно. Большее распространение среди московских рабочих получил труд в саду и огороде. К концу 90-х годов почти половина опрошенных имели земельный участок (48,9% на акционерном предприятии, 44,2 - на частном и 41,4 - на предприятии ВПК). Однако только 3% рабочих продавали выращенную продукцию. Зарплата, получаемая на предприятии, продолжала оставаться главным источником средств существования. Во-вторых, массовые сокращения рабочих в промышленности породили боязнь оказаться безработным и тем самым лишиться средств к существованию. Это обусловило такой мотив труда, как "гарантия занятости". Его отметили около 40-50% опрошенных рабочих (табл. 7). В-третьих, с предыдущим мотивом тесно связан мотив "отношения с руководством, коллегами по работе", поскольку трудовые взаимоотношения влияют на сохранение рабочего места.

Среди мотивов труда первое место, как и в предшествующий период, занимал заработок. Его отметили абсолютное большинство опрошенных на предприятиях всех форм собственности. В то же время большинство московских рабочих по-прежнему не удовлетворены размером заработной платы и считают, что получают меньше, чем заслуживают. Только каждый третий из опрошенных был удовлетворен размером заработной платы (средний балл 2,1 - неудовлетворительная оценка) и только 1 из 6-ти считал, что зарплата соответствует трудовому вкладу. Даже на акционерном предприятии, где весной 2000 г. среднемесячный заработок составлял 3129 рублей, размером заработной платы были удовлетворены лишь 21,3% рабочих (средний балл 2,4), и только 1 из 4-х респондентов полагал, что он получает столько, сколько заслуживает.

Каковы же притязания рабочих и как они изменились по сравнению с началом 90-х? В 2000 г. на акционерном предприятии ожидаемая зарплата составляла 6434 рубля, т.е. превышала фактическую зарплату в 2,2 раза. При этом коэффициент вариации размера ожидаемой зарплаты существенно вырос (до 49%). Большинство рабочих (60%) полагали, что им надо платить больше чем в 2 раза, а 15% - в 3 раза и более. Следовательно,

притязания рабочих в отношении уровня зарплаты в 90-е годы выросли и стали более разнообразными. Нельзя, однако, не отметить, что эти притязания были и остаются весьма скромными.

Интегральной оценкой оплаты труда, как известно, является оценка ее справедливости. В конце 90-х годов только 10% рабочих Москвы считали свою зарплату справедливой - меньше, чем доля рабочих, удовлетворенных размером заработка (14,1%), и рабочих, которые считают, что оплата труда соответствует личному трудовому вкладу (16,4%). Статистически значимые связи зафиксированы не только между оценкой справедливости оплаты труда, с одной стороны, оценкой соответствия заработка личному трудовому вкладу (коэффициент Крамера 0,447) и удовлетворенности размером заработка (коэффициент Крамера 0,379), с другой. Такая взаимосвязь обнаружена также между оценкой справедливости оплаты труда и оценками зависимости размера заработка от квалификации рабочих (0,125), личного трудового вклада (0,148) и работы предприятия в целом (0,208). Выяснилось, что необъективность оценки личного трудового вклада - одна из основных причин, которые не устраивают рабочих в их отношениях с руководством (в 1990 г. - 33, в 1993/1994 гг. - 30,5, а в 1999/2000 гг. - 43,6% от общего числа ответов). Большинство рабочих (63%) согласны увеличить выработку в случае, если зарплата будет соответствовать личному трудовому вкладу. Связь между согласием больше работать и оценкой зависимости размера зарплаты от личного вклада весьма тесная (коэффициент Крамера 0,154).

Ситуация на обследованных московских предприятиях типична для всех промышленных предприятий России. И. Перова, анализируя данные мониторинга социально-трудовой сферы предприятий промышленности, пришла к выводу, что "установки работников на получение более высоких заработков не могут быть в настоящее время реализованы благодаря более продуктивной деятельности работников на промышленных предприятиях [12]. Наше исследование показало, что даже в Москве на успешно работающих предприятиях рабочие не имеют достойной и справедливой оплаты труда. Совершенствование организации оплаты труда, наряду с увеличением ее размера, несомненно, существенный резерв улучшения отношения рабочих к труду, роста производительности труда.

Во второй половине 90-х годов произошли и другие изменения в структуре мотивов труда. Сравнение данных табл. 7 и 3 позволяет сделать вывод о том, что у женщин на акционерном предприятии существенно снизилась частота упоминания мотива общения, а на частном - реализации способностей. Кроме того, на частном предприятии женщины стали чаще называть среди мотивов труда заработок. В результате структуры мотивов труда женщин на частном и акционерном предприятиях сблизились. На обоих предприятиях у женщин первые два места занимают заработок и гарантия занятости. Удельный вес мотива отношения с руководством и коллегами выше на акционерном предприятии, а удельный вес мотивов реализации способностей и повышения квалификации - на частном.

Сравнение данных табл. 7 и 3 показало также, что и у мужчин на акционерном предприятии во второй половине 90-х годов мотив общения стал отмечаться реже (с 31,5 до 20,3%). Кроме того, у мужчин на акционерном предприятии несколько снизилась и частота упоминания мотива заработка. Большими остаются различия в иерархии мотивов труда у мужчин на акционерном предприятии и предприятии ВПК. Так, мотив гарантии занятости на предприятии ВПК упоминается большинством рабочих (58,0%), а на акционерном предприятии только третью (32,4%). На предприятии ВПК мотив повышения квалификации вовсе не упоминается. Особенности иерархии мотивов труда связаны, по-видимому, с возрастным составом рабочих (средний возраст мужчин на акционерном предприятии 38,8 лет, а на предприятии ВПК - 55,6 года).

Рост индивидуалистских ориентаций в сфере труда продолжился (табл. 4). В 1999/2000 гг. доля считавших, что каждый должен нести моральную ответственность за использование рабочего времени не только собственного, но коллег по работе, снизилась до 48,3%. Доля индивидуалистов ("каждый должен отвечать только

за себя") также снизилась по сравнению с 1993/1994 гг. (с 35,5 до 27,4%). Значительно увеличился удельный вес рабочих, полагающих, что за использование рабочего времени должны отвечать руководители (с 9,4 до 24,3%). Это, по-видимому, естественная реакция на то, что в последние годы нередкими были большие потери рабочего времени по причинам, связанным с организацией труда и производства. Сравнение данных на трех предприятиях показало, что именно на предприятии ВПК больше всего тех, кто считает, что за использование рабочего времени должны отвечать руководители (55%). На успешно работающих акционерном и частном предприятиях такой ответ рабочие давали гораздо реже (15,7 и 16,8% соответственно). На обоих успешно работающих предприятиях по-прежнему большинство рабочих - "коллективисты": на акционерном - 58,3, а на частном - 59,7%.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что во второй половине 90-х годов несколько повысилась ценность труда на предприятии. Однако этот положительный факт связан не с содержанием труда, его общественной значимостью, а с боязнью потери работы как главного источника средств существования. Гарантия занятости стала весьма важным мотивом труда рабочих. Продолжающееся снижение ценности свободного времени, зафиксированное в предыдущий период, свидетельствует о дальнейшем ухудшении условий жизни рабочих.

Есть ли различия в ценностях повседневной жизни и мотивах труда рабочих Москвы и других городов?

Для ответа на этот вопрос мы располагаем информацией, относящийся к первой половине 90-х годов. Это данные исследования на ряде предприятий Брянска и области, проведенного в 1993/1994 гг. одновременно с исследованием на 6 предприятиях в Москве и по той же методике [9], а также данные исследования в Пскове в 1995 г. (вопросы, касающиеся трудовой мотивации, были идентичными, но организация опроса несколько отличалась).

Имеющиеся данные позволяют сделать основной вывод: в ценностях повседневной деятельности и мотивах труда московских рабочих и рабочих в Брянске и Пскове гораздо больше общего, чем специфического (табл. 8 и 9). Это, в первую очередь, относится к данным по Москве и Брянску. В обоих городах среди ценностей повседневной деятельности и у мужчин, и у женщин на первом месте - семья, ее материальное благополучие, воспитание детей, а среди мотивов труда первенствует заработок. В обоих городах ценности семьи доминируют среди ценностей повседневной деятельности (их назвали большинство опрошенных). В Брянске среди мотивов труда и мужчины и женщины несколько чаще, чем в Москве, называли общение с людьми (правда, различия в частотах выбора статистически значимы только у женщин). В целом, иерархия ценностей повседневной деятельности и мотивов труда в Москве и Брянске практически одинакова (ранги ценностей и мотивов труда, как правило, совпадают).

В Пскове среди ценностей повседневной деятельности лидируют не только ценности семьи, но и ценность здоровья. Если частота выбора ценностей семьи в Пскове, Москве и Брянске практически одинакова, то здоровье псковичи выбирали вдвое чаще, чем москвичи и жители Брянска. В Пскове в 1995 г. и мужчины и женщины выбирали здоровье в качестве ценности повседневной жизни даже чаще, чем в Томилино в 1990 г. (соответственно 89 и 58% женщин, 80 и 54% мужчин).

Доминирующей ценностью у псковичей был также и труд на предприятии. В иерархии ценностей повседневной деятельности у псковичей, как и в Москве и Брянске, труд на предприятии занимал лишь третье место. В Томилино в 1990 г. у мужчин труд делил первое-второе места с семьей, а у женщин был на втором месте среди ценностей повседневной деятельности (после семьи).

Таблица 8

**Ценности повседневной деятельности рабочих Москвы, Брянска,
Пскова в 1993-1995 гг. (в % от числа опрошенных, ранг)**

Ценности	Москва		Брянск		Псков	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Мужчины						
N, чел.	244		30		119	
Семья, ее материальное благополучие, воспитание детей	81	1	87	1	80	1,5
Здоровье	42	2	37	3,5	80*	1,5
Труд на предприятии	26	3	30	3,5	62*	3
Отдых и развлечения, общение с друзьями и близкими	16	4	30	3,5	29	4
Учеба и повышение общего и специального образования	4	5	17	3,5	4	5
Женщины						
N, чел.	251		59		80	
Семья, ее материальное благополучие, воспитание детей	79	1	88	1	81	1,5
Здоровье	44	2	49	2	89*	1,5
Труд на предприятии	30	3	25	4	55*	3
Отдых и развлечения, общение с друзьями и близкими	18	4	20	4	21	4
Учеба и повышение общего и специального образования	2	5	15	4	3	5

Примечание: Знаком "*" обозначены статистически значимые различия в частотах выбора вариантов ответа между столицей и каждым из двух других городов.

Таблица 9

**Мотивы труда рабочих Москвы, Брянска, Пскова
в 1993—1995 гг. (в % от числа опрошенных, ранг)**

Ценности	Москва		Брянск		Псков	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Мужчины						
N, чел.	241		30		114	
Иметь хороший заработок	90	1	90	1	98*	1
Иметь возможность общаться с людьми	29	2,5	43	2,5	44*	2,5
Реализовать свои способности и умения	30	2,5	40	2,5	27	4
Приносить по возможности больше пользы людям	22	4	23	5	38*	2,5
Иметь общественное признание своего труда	15	5	10	5	18	5
Активно участвовать в управлении производством	3	6	3	5	6	6
Женщины						
N, чел.	251		61		80	
Иметь хороший заработок	81	1	77	1	89*	1
Иметь возможность общаться с людьми	41	2	57*	2	64*	2
Приносить по возможности больше пользы людям	25	3,5	16	4	45*	3
Реализовать свои способности и умения	24	3,5	28	4	16	4,5
Иметь общественное признание своего труда	13	5	21	4	11	4,5
Активно участвовать в управлении производством	9	6	5	6	3	6

Примечание: Знаком "*" обозначены статистически значимые различия в частотах выбора вариантов ответа между столицей и каждым из двух других городов.

Ценности свободного времени (отдых и развлечения, общение с друзьями и близкими, а также учеба и повышение общего и специального образования) в качестве основных во всех трех городах называли не более трети опрошенных рабочих.

Среди мотивов труда в Пскове, как и в Москве и Брянске, лидирует заработок. При этом псковичи, и мужчины и женщины, называли данный мотив труда чаще. В Пскове чаще, чем в Москве, называли в качестве мотива труда также общение с людьми и пользу людям (различия в частотах выбора обоих мотивов статистически значимы). И если ранги мотива общения с людьми в иерархии мотивов труда во всех трех городах совпадают, то ранг мотива пользы людям в Пскове (и у мужчин и у женщин) несколько выше, чем в Москве и Брянске.

Последние места в иерархии мотивов труда во всех трех городах занимают мотивы общественного признания труда и активного участия в управлении производством. Доля рабочих-"индивидуалистов" также практически одинакова в трех городах: в Москве - 35,5, в Брянске - 32,2, в Пскове - 32,7% (табл. 4).

Таким образом, иерархия ценностей повседневной деятельности и мотивов труда у рабочих в трех городах в основном совпадает. Существенные различия в частотах выбора 2-х из 5-ти ценностей повседневной деятельности и 3-х из 6-ти мотивов труда в Пскове по сравнению с Москвой и Брянском можно объяснить, с нашей точки зрения, спецификой организации опроса. В Москве и Брянске проводилось групповое анкетирование на рабочих местах, а в Пскове - почтовый опрос по месту жительства. При заполнении анкеты в домашней обстановке рабочие отвечали, безусловно, более обстоятельно (выбирали большее число вариантов ответа).

Анализ данных исследований позволил сделать следующие **основные выводы**.

1. Среди ценностей повседневной жизни у московских рабочих на первом месте семья. В первой половине 90-х годов ценность семьи существенно возросла как у мужчин, так и у женщин. В дальнейшем рост ценности семьи наблюдался только у женщин. На втором месте среди основных ценностей повседневной деятельности здоровье. Ценность здоровья также возросла в первой половине десятилетия.

2. Ценность труда в начале 90-х годов существенно снизилась, а во второй половине несколько возросла. Однако разрыв между ценностями семьи и труда на предприятии не уменьшился.

3. Мотивация труда рабочих в прошлом десятилетии претерпела определенные изменения. Среди основных тенденций: гипертрофированный рост мотива заработка и появление нового мотива - "гарантия занятости". Произошло некоторое снижение значимости общения как мотива труда. В то же время заметное распространение получил мотив отношений с руководством и коллегами по работе. Среди основных мотивов труда у московских рабочих - по-прежнему реализация способностей.

4. Распространенные способы выживания рабочих (дополнительные приработки, труд в саду и огороде) существенно уменьшают размеры свободного времени. Неудивительно, что наибольшие изменения произошли именно в отношении ценности свободного времени. Ее снижение имело место как в первой, так и во второй половине 90-х. В результате свободное время оказалось на последнем месте в иерархии основных ценностей повседневной деятельности.

5. Перемены в иерархии ценностей повседневной деятельности, формирование достижительных мотивов труда возможны только при улучшении общей социально-экономической ситуации в стране.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Ред. В.А. Ядов. М.: Наука, 1979.
2. Динамика ценностей населения реформируемой России / Под ред. Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой. М, 1996.
3. *Латин Н.И.* Кризисный социум в контексте социокультурных трансформаций // Мир России. 2000. № 3. С. 3-47.

4. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и пост-социалистическая реальность // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. М., 1995. С. 137-151.
5. *Магун В.С.* Об изменениях трудовых ценностей российского населения // Куда идет Россия? Власть, общество, личность. М., 2000. С. 439-447
6. *Хахулина Л.* Ориентация населения в сфере труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1999. № 6. С. 31-37.
7. *Чайковская П., Эйдельман Я.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. 2000. № 11-12. С. 104—117.
8. *Патрушев В.Д., Темницкий АЛ.* Собственность и отношение к труду // Социол. исслед. 1994. №4. С. 52-59.
9. *Патрушев В.Д., Темницкий АЛ.* Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: ИС РАН, 1995.
10. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий АЛ.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социол. исслед. 1998. № 4. С. 34—40.
11. *Патрушев В.Д.* Жизнь горожанина (1965-1998). М.: Academia, 2000.
12. *Перова И.* Заработная плата в промышленности // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2001. № 3. С. 29.