

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ РОССИЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ*

Идеологическая и научная ретроспектива

Под трудовыми ценностями населения мы понимаем эмоционально окрашенные представления и суждения людей о важности для них труда в целом и отдельных его сторон. Но прежде чем анализировать личные трудовые ценности, целесообразно рассмотреть соответствующие социально-нормативные представления. Попробуем реконструировать то, что еще совсем недавно - менее десяти лет назад - официально входило в состав идеологических ценностей советского общества.

Идеология советского общества носила трудоцентристский характер, труд в ней имел своего рода священный, сакральный смысл. В нормативных текстах декларировалась "всеобщность труда" в СССР, то есть обязательность трудовой деятельности для каждого трудоспособного члена общества, недопустимость неучастия в труде и извлечения "нетрудовых доходов". (Напомним, что последняя кампания по борьбе с "нетрудовыми доходами" развернулась уже после 1985 г. и в ходе нее под сомнение были поставлены даже такие, вполне невинные по социалистическим меркам формы извлечения дохода, как получение гражданами процентов по вкладам в Сберегательном банке, выигрышей в лотереях, денег и имущества по наследству и т.п.)

Нормировались также те цели и мотивы, которым трудовая деятельность должна следовать, ради которых она должна осуществляться. В связи с этим в советских нормативно-идеологических текстах субъективное отношение людей к труду описывалось в двумерной "системе координат". *Первая* противопоставляла личный интерес и общественную пользу или лично и общественно ориентированные мотивы трудовой деятельности индивида. (При этом в число "личных" интересов включалась и забота человека о благополучии своей семьи.) Оба полюса *второй* координатной оси находились внутри совокупности личных мотивов труда, и на этот раз противопоставлялись "духовные" и "материальные" мотивы. "Духовные" - те, что реализуются в процессе самой трудовой деятельности и связаны с удовлетворением потребностей человека в самореализации, новизне, достижении, в признании его как творческой личности. Под "материальными" же мотивами понимались те, что связаны с получением различных натуральных и денежных вознаграждений, лежащих *вне*

*Исследование осуществлялось при финансовой поддержке Междисциплинарного Академического центра социальных наук.

трудовой деятельности и способствующих благополучию индивида и его семьи.

Идеологическая модель трудовой мотивации, с которой советское общество пришло к культурной революции конца 80-х - начала 90-х годов, неодинаково оценивала полюса каждой из описанных выше систем: общественно направленным мотивам трудовой деятельности отдавалось явное предпочтение перед личными, а духовным мотивам - перед материальными.

Приоритет *общественных* мотивов наглядно выразался в известной сталинской формуле: "Труд в СССР есть дело чести, дело славы, дело доблести и героизма" и был естественным проявлением идеологии тоталитарного общества, в котором частные интересы отдельного лица, отдельной семьи и почти любой другой отдельной социальной группы или организации рассматривались как подчиненные общегосударственному интересу.

Приоритет *духовной* мотивации перед материальной со всей наглядностью был выражен в концепции трудовой мотивации при "полном коммунизме" - то есть на высшем, идеальном, этапе развития общества, для которого, по словам В.И.Ленина, будет характерен труд "без расчета на вознаграждение", ставший "первейшей жизненной потребностью" человека. Характеристика будущего коммунистического труда и соответствующей ему мотивации задавала тот идеал, в свете которого должны были оцениваться нынешний труд людей и побуждающие его мотивы.

Если попробовать кратко резюмировать основной функциональный смысл социалистической трудовой морали, схематический образ которой мы попытались нарисовать, то можно заключить, что она более или менее явно обосновывала требование к работнику осуществлять *высокие трудовые затраты при низком материальном вознаграждении*. Данная идеологическая конструкция была направлена на мобилизацию трудовой энергии масс, и на определенном этапе социалистического развития России она эту мобилизационную функцию успешно выполняла.

Понятно, что ценности, разделяемые и выражаемые населением, не обязательно совпадают с содержанием официальной трудовой идеологии. И именно изучение подобных ценностей стало одной из приоритетных тем советской социологии начиная с 60-х годов.

Пафос монографии "Человек и его работа"¹, оказавшей огромное влияние на развитие отечественной социологии, состоял в демонстрации высокой ценности внутреннего содержания труда, порой превосходившей индивидуальную ценность заработка. Но вокруг этого вывода сразу же началась полемика², которая, в частности, опиралась на исследования миграции и текучести рабочей силы, демонстрировавшие силу "материальных*" факторов³. В последующих публикациях приводились

¹ Человек и его работа. Социологическое исследование. Под редакцией Л.Г. Здравомыслова и В.А.Ядова. М., 1967.

² Шляпентох В.Э. Социология для всех. М., 1970, с. 131 - 138

³ См., например: Переведенцев В.И. Миграция населения и трудовые проблемы Сибири. Новосибирск, 1966; Антосенков Е.Г., Куприянова З.В. Текучесть рабочих кадров в строительстве. Новосибирск, 1970.

факты и суждения, часть которых свидетельствовала в пользу одной, а часть - в пользу другой из двух конкурирующих позиций.

На наш взгляд, причина подобных расхождений объясняется главным образом различиями в использовавшихся исследователями показателях трудовых ценностей и методиках их фиксации. Таким простейшим показателем служит суждение человека о важности или значимости для него некоторого предмета или явления. Но в истории отечественных исследований трудовых ценностей сложилось так, что наибольшее внимание на первых этапах уделялось другим, более сложным по конструкции показателям.

Авторы книги "Человек и его работа" выдвинули предположение о том, что чем выше значимость для индивида некоторого аспекта труда, тем больше должен быть вклад удовлетворенности этой стороной труда в интегральную (общую) удовлетворенность работой, тем больше должен быть "вес" этой частной удовлетворенности в итоговой. Из данного предположения был сделан вывод, что значимость такого аспекта работы следует определять по корреляции (или ковариации) удовлетворенности этим аспектом с интегральной удовлетворенностью работой.

На основе применения метода корреляции частной и интегральной удовлетворенностей, который впоследствии получил широкое распространение, авторы монографии "Человек и его работа" смогли продемонстрировать высокую значимость ценностей содержания труда, превосходившую значимость заработка.

Последующие исследования, проведенные отечественными социологами, давали, как правило, различные результаты, зависящие от того, какой метод измерения ценностей использовался: метод определения трудовых ценностей через ковариации удовлетворенностей завышал значимость содержательных аспектов работы, таких, как ее интересность, разнообразие, возможности для самореализации, по сравнению с методом прямых суждений о значимости.

Дополнительный методический анализ этих двух исследовательских процедур показал, что, по сути, они дают информацию о двух разных модальностях, двух разных формах трудовых ценностей, и при их истолковании целесообразно учитывать надежно установленный психологией факт колебания уровня притязаний человека в определенном диапазоне⁴. Два типа рассматриваемых процедур актуализируют разные участки, а может быть, и разные края этого диапазона. Когда человека напрямую спрашивают о том, что для него важно в работе или чего он от нее требует, то он, скорее всего, называет только *наиболее важные* для него аспекты работы. Когда же для диагностики ценностей исследователь использует критерий корреляции удовлетворенностей, то тем самым он базируется на представлениях человека о *полностью* удовлетворяющей его (или даже идеальной) работе. Естественно, эта идеальная работа представляется человеку и интересной, и дающей возможность для самореализации, то есть характеризуется чертами, которыми он готов пренебречь при установке на "программу-минимум".

Внимания, конечно, заслуживают результаты, полученные с использованием обоих методов, но ответы, характеризующие "программу-минимум", отражают более приземленные, более реалистичные ценности, которые в большей мере регулируют практическую деятельность человека, чем показатели, строящиеся на идеальных представлениях о работе. Именно эти, более насущные ценности мы и считаем приоритетным предметом анализа.

Сторонники корреляционного (или ковариационного) метода, в свою очередь, подчеркивают его "нелобовой" характер и прямо или косвенно критикуют метод прямых суждений о значимости за его подверженность искажениям в сторону социальной желательности и действию "защитных механизмов"; они утверждают, что с его помощью мы получаем сведения не о подлинных ценностях и мотивах людей, а

⁴ Левин К., Дембо Т., Фестингер Л., Сирс Р. Уровень притязаний. Психология личности. Тексты. М., 1982; Нюттен Ж. Мотивация. Экспериментальная психология. Вып. V. М., 1975.

всего лишь о мотивировках⁵. Но эти рассуждения легко опровергнуть с помощью имеющихся фактов. Ведь официально одобряемыми в рассматриваемый нами период были ценности содержания и общественной направленности труда, но отнюдь не заработка, и значит, искажения в "лобовых" суждениях должны были быть направлены именно в сторону господствующих ценностей. Согласно же нашим фактам, получается, что в 1976 г. ответы на прямые вопросы были, наоборот, более материалистичны, чем на косвенные. Следовательно, *есть серьезные основания считать как раз эти ответы более адекватным отражением подлинных трудовых ценностей, а заключения, сделанные на основе метода корреляций, подвергнуть сомнению.*

Имея в виду указанные выше методические соображения, можно утверждать, что, судя по имеющимся эмпирическим данным, по крайней мере с середины 70-х годов в сознании наиболее массовых групп работающего населения доминирующими были именно ценность высокого вознаграждения за труд и примыкающие к ней ценности благоприятных условий его достижения: хорошего состояния оборудования, равномерного обеспечения работой, хороших условий труда и т.п.

Так, например, мы располагаем данными повторного исследования отношения рабочих к труду, которое было проведено на 12 ленинградских предприятиях в 1976 г. под руководством В.А.Ядова⁶. Эти материалы, прежде не публиковавшиеся, показывают, что в 70-е годы у рабочих промышленности лидировала ценность высокого заработка, а ценности активной самореализации и повышения квалификации занимали последние места по частоте выбора. Следовательно, трудовые ценности, разделяемые и выражаемые российским населением, вступали в противоречие с официальными предписаниями социалистической идеологии, и это противоречие возникло по меньшей мере уже в середине 70-х годов.

Тем более не удивительно, что подобные результаты были получены нами совместно с В.Е.Гимпельсоном и во второй половине 80-х годов⁷.

Трудовые ценности российского населения в начале 90-х годов

В начале 90-х годов впервые появилась возможность проанализировать содержание и структуру трудовых ценностей на основе представительной выборки работающего населения России и сравнить россиян с населением других стран мира. Это было сделано в рамках Всемирного исследования ценностей, осуществленного в нескольких десятках стран мира в 1990-1991 гг.

⁵ Хмелько В.Е. Тенденции влияния научно-технической революции на запросы и структуру жизненных ценностей рабочих промышленности. Социальное и культурное развитие рабочего класса в социалистическом обществе, ч. II. М., 1982, с. 158.

⁶ Частично результаты этого исследования представлены в: Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции. - Социологические исследования, 1983, №3.

⁷ Гимпельсон В., Магун В. В ожидании перемен рабочие о ситуации на промышленных предприятиях). - Социологические исследования, 1990, № 1.

Координатором Всемирного исследования выступал проф. Р.Инглхарт (Энн Арбор, США). Строго говоря, не все участвовавшие в исследовании территориальные образования являлись на момент опроса отдельными странами. Но тем не менее организаторы исследования сочли целесообразным представить их по отдельности. Для краткости мы будем называть все территориальные образования "странами", имея в виду, что по отношению к некоторым из них это не вполне корректно. В подавляющем большинстве случаев по каждой стране имеется репрезентативная выборка населения, исключение составляют Индия, Китай и Чили⁸.

Общее отношение людей к работе по сравнению с другими сферами жизнедеятельности - первый вопрос, с которого естественно, начать обсуждение. Респонденты из 34 стран мира оценивали степень важности для них различных сфер жизни - работы, семьи, друзей, досуга и др. (здесь и далее мы рассматриваем только работающее население).

Оказалось, что, судя по средним оценкам, почти во всех странах работа по значимости стоит на втором месте после семьи. Российское население на первое место тоже ставит семью, а работу рассматривает в качестве второй по важности сферы жизни, но более важной, чем друзья и досуг. Своеобразие России состоит в том, что разрыв между субъективной важностью семьи и работы здесь очень заметен и является одним из самых больших в мире. Объясняется это главным образом *низкими оценками значимости работы, характерными для российского населения*: если принимать во внимание только статистически существенные (при $p < 0,01$) различия, то можно утверждать, что лишь в Латвии и Эстонии работе придавалась еще меньшая значимость, чем в России. Низкие оценки важности труда наблюдались и в Московском регионе (он был включен в исследование в качестве отдельной территориальной единицы), в Литве и Белоруссии.

Выше шла речь о том, что официальная советская идеология провозглашала труд обязательной для всех и важнейшей сферой жизни. Теперь мы видим, что массовое постсоветское сознание не приемлет подобной системы приоритетов и, напротив, придает труду статус более низкий, чем это имеет место в других странах мира.

Значимость отдельных сторон работы - второй вопрос, который будет предметом нашего анализа. Соответствующее обращение в анкете звучало так: "Ниже перечислены некоторые стороны трудовой деятельности, обычно считающиеся важными. Пожалуйста, посмотрите на них и выберите те, которые важны лично для Вас." Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал практически все основные их категории - материальные и ду-

⁸ Руководители исследований в Московском регионе - Е.И.Башкирова (Независимый институт "Российское общественное мнение и исследование рынка" - "РОМИР") и В.С.Магун (Институт социологии РАН); общероссийского исследования - В.Г.Андреев (Институт сравнительных социальных исследований, Институт социально-политических исследований РАН). Перевод вопросника, использованного для опросов в Московском регионе и в Белоруссии, осуществлен А.П. Вардоломакиным, Е.И.Башкировой и В.С.Магуном при участии В.А.Ядова.

Анализ материалов, излагаемых в статье, выполнен автором совместно с А.О. Крыштановским, Ю.С. Аржаковой и Г.К. Булычкиной.

Распространенность трудовых ценностей
среди работающего населения России и 32 других стран*

Ценности	Частота выбора, %		Ранг	
	в России, N=1350 человек	в 32 странах, N=27088 человек	в России, N=1350 человек	в 32 странах, N=27088 человек
Хороший заработок	85	77	1	1
Хорошие товарищи по работе	74	71	2	2
Интересная работа	68	61	3	3
Соответствие работы способностям	57	58	4	5
Удобное время работы	49	48	5	8
Полезность для общества	48	44	5	11
Большой отпуск	46	29	5	15
Надежное место работы	40	60	8,5	4
Работа, уважаемая широким кругом людей	39	40	8,5	12
Возможность инициативы	30	50	12	7
Возможность чего-то достичь	28	56	12	6
Возможность общения с людьми	27	46	12	9,5
Ответственная работа	21	45	13,5	9,5
Отсутствие чрезмерного давления	20	34	13,5	14
Возможность продвижения	17	37	15	13

* Не включен Московский регион. Ранги были получены с помощью процедуры множественных сравнений (критерий Дункана; $p < 0,05$). Применяемая обычно для сравнения социальных групп эта процедура была модифицирована для иерархизации признаков А.О.Крыштановским.

ховные, "внутренние" и "внешние", инструментальные и терминальные, индивидуальные и социальные, характеризующие трудовые блага и трудовые затраты (см. табл. 1).

Можно утверждать, что в России, несомненно, лидирует *ценность высокого заработка, которая статистически значимо опережает по частоте упоминаний все остальные аспекты работы*, в том числе и весьма распространенные у нас ценности интересной работы и хороших товарищей (см. табл. 1). Что же касается ценностей активной самоотдачи, трудовых и статусных достижений, ответственности, то они занимают места в нижней части российского списка. Следовательно, реальная направленность трудовых ценностей в России в начале 90-х годов противоречит социалистическому канону прежних десятилетий, отдававшему приоритет "духовным" и общественным ценностям перед "материальными" и индивидуальными. *Труд сегодня рассматривается большинством россиян как деятельность, основная цель которой - удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи; наибольшая распространенность высо-*

кого заработка как ценности труда является общей для России и большинства других обследованных стран.

Что касается "процессуальных" ценностей труда, то они делятся на две группы: интересная работа, с одной стороны, инициатива и достижительность, с другой. Различие между ними, на наш взгляд, состоит в том, что "интересность" работы не обязательно предполагает активную самоотдачу. В то же время ценности инициативы и достижительности по своей сути связаны именно с активностью работника. И как мы видим, это различие по шкале активности-пассивности оказывается решающим для популярности соответствующих трудовых ценностей: пассивно-гедонистическая ценность интересной работы занимает в российской иерархии второе место, а активно-достижительные ценности оказались на 12-ом месте! Но поскольку коммунистический идеал превращения труда в первую жизненную потребность касался прежде всего "активной" группы процессуальных ценностей, то можно констатировать, что реальные приоритеты работающего населения в начале 90-х годов противоречили и этому элементу культурного канона прежних десятилетий.

Характерно, что именно ранги активно-достижительных ценностей в России заметно ниже, чем в других странах мира. В то же время ценности, связанные с возможностью *не* работать ("большой отпуск"), избегать неудобств ("удобное время") или чрезмерного стресса на работе ("не давят"), имеют в России более высокие ранги, чем в совокупном массиве остальных обследованных стран. Заметно более высокий ранг в нашей стране, чем в других странах, имеет и ценность общественной полезности труда, которая в отличие от других элементов социалистической трудовой морали остается достаточно распространенной.

Данные, на которых базируются изложенные выводы, были собраны в России в начале 1991г. Но полученная картина российских трудовых ценностей является весьма устойчивой. Свои основные черты она сохранила и после того, как было проведено это исследование⁹.

Еще более примечательно, что некоторые принципиальные характеристики набора трудовых ценностей образца 90-х годов не отличаются от тех, которые, как отмечено выше, были присущи российским рабочим в середине 70-х годов. Это, конечно, не значит, что ценностное сознание людей не изменилось за полтора десятилетия. Тот же самый ценностный символ - "высокий заработок" - приобрел в 90-х годах гораздо большую значимость по сравнению с 70-ми годами. На это повлияло несколько усиливающих друг друга причин: социалистическая идеология потеряла поддержку большей части общества и перестала быть государственной, снизился жизненный уровень значительной части населения и в то же время сформировались новые потребительские стандарты и резко повысился уровень притя-

⁹ В мае 1993 г. В.Г.Андреев и А.В.Андреева повторили российский опрос, и благодаря любезности авторов мы смогли убедиться в устойчивости основных результатов, полученных полутора годами ранее.

заний¹⁰. Поэтому нынешние ценностные приоритеты российских трудящихся адекватно могут быть описаны понятием "неоматериализм", предложенным эстонскими учеными¹¹

Социалистическая идеология делала акцент не просто на тех или иных отдельных ценностях, а на определенном *сочетании вознаграждения за труд и трудовых затрат*. Как сегодня сочетаются в ценностном сознании людей ожидаемый заработок и способы его достижения?

Эмпирические исследования, проведенные в конце 80-х - начале 90-х годов, показали, что среди российского населения широко распространена позиция: "чем лучше платят, тем больше делаю"¹². 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.

В эмпирических исследованиях, о которых идет речь, различные соотношения ценностей заработка и трудовой отдачи были сформулированы самими социологами и соответствующие формулировки предлагались респондентам с тем, чтобы они их одобрили или отвергли. Наша же задача состояла в том, чтобы обнаружить сочетания ценностей, *естественно сформировавшиеся* во внутреннем мире самих их носителей. Для этой цели мы использовали специальную статистическую процедуру, позволяющую выявить характерные для людей естественные сочетания различных ценностей¹³.

В рассматриваемом нами международном массиве данных можно выделить *два основных типа* соотношений между ожидаемыми вознаграждениями и планируемыми затратами. Наиболее распространены *обратные* соотношения между ожиданиями высокого заработка и готовностью к трудовой самоотдаче. Это нашло свое выражение в том, что респонденты, отмечавшие значимость для себя высоко-

¹⁰ 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.

¹¹ Lauristin M., Vihalemm P. Neomaterialism in the East, Post-materialism in the West? The Comparative Study of Values in Estonia and in Sweden 1991-93. A paper pre-sented to the XIII World Congress of Sociology. Bielefeld, Germany. July 18-23, 1994.

¹² 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.

¹³ Речь идет о факторном анализе (методе главных компонент), которому были подвергнуты 15 суждений о субъективной важности различных аспектов работы. Объем выборки составил 29266 респондентов, в число которых вошли работающие жители 34 стран мира. В статье описываются второй и третий "невращенные" факторы. Упоминаемые ниже интегральные индексы соответствуют индивидуальным значениям факторов, включающих соответствующие трудовые ценности с учетом их факторных нагрузок. Полностью результаты факторного анализа будут приведены нам» в готовящейся к публикации книге "Трудовые ценности в сознании российского населения".

го заработка и надежности места работы, в то же время подчеркивали важность продолжительного отпуска, удобного времени работы, отсутствия чрезмерного давления и *пренебрегали* такими трудовыми ценностями, как возможность проявить инициативу, чего-то достичь, выполнять ответственную работу. Напротив, те кто выбирал инициативу, достижение и ответственность, пренебрегали высоким заработком и другими перечисленными выше ценностями.

Бросается в глаза отличие данного типа соотношений от упоминавшейся выше формулы: "чем лучше платят, тем больше делаю". Эта формула предусматривает прямо пропорциональное, "справедливое" сочетание трудовых затрат и материальных вознаграждений, а здесь наблюдается *обратно* пропорциональное соотношение трудовых ценностей.

Если интерпретировать указанное соотношение ценностей с точки зрения социального (или социально-экономического) обмена, то можно заметить, что оба образующие его сочетания воплощают *варианты неэквивалентного обмена между работником и производственной организацией*.

Действительно, в одном случае человек ожидает от работодателя максимизации надежного денежного вознаграждения, стремясь в то же время сократить свои трудовые затраты, выполняя только то, "что положено", "от сих до сих" ("продолжительный отпуск", "отсутствие чрезмерного давления", "удобное время работы"). Согласно же противоположному варианту, респондент готов проявлять "сверхнормативную" трудовую активность ("инициативу"), стремится к конкретным трудовым достижениям и не требует взамен повышенного вознаграждения, а наоборот, заинтересован в социальной значимости результатов своего труда ("ответственная работа"). Таким образом, в первом случае система трудовых ценностей характеризуется эгоцентрической, а во втором - социо- (или организационно-) центрической асимметрией.

На основе описанного типа соотношений между ценностями мы построили *суммарный индекс (I)*, в который с положительным знаком вошли ценности инициативы, достижения и ответственности, а с отрицательным - ценности высокого заработка, гарантий занятости, отпуска, удобного времени, отсутствия чрезмерного давления на работника (см. табл. 2).

Но в рассматриваемом массиве достаточно отчетливо выражены и *прямые* соотношения между ожиданиями высокого заработка (а также связанного с ним служебного роста и гарантий занятости) и готовностью энергично выполнять организационные требования. Это нашло свое отражение в том, что те респонденты, которые отмечали значимость для себя высокого заработка, возможностей продвижения и надежности места работы, в то же время *не указывали*, что для них важно не испытывать чрезмерного давления на работе (а также общаться на работе с людьми и приносить пользу обществу). Наоборот, те, кто выбирал общение и пользу людям, а также стремление избегать чрезмерного давления на работе, не упоминали высокий заработок, возможности продвижения и надежность места работы.

По аналогии с предыдущим рассуждением можно заключить, что данный тип соотношений воплощает *ценность эквивалентного обмена между работником и производственной организацией*. Действительно, одна из групп респондентов, образующих рассматриваемый тип соотношений, ожидает от производственной организации хорошего заработка, надежной занятости, возможности продвижения, но зато готова терпеть чрезмерное давление на работе. Другой же группе людей важно думать, что их работа полезна для общества, но они и сами предъявляют определенные требования к социальному окружению: хотят, чтобы им предоставили возможность общаться на работе и чтобы на них не очень давили.

Следовательно, *в рамках общей для данного типа соотношений ориентации на эквивалентный обмен люди ценят работу либо как способ общения и служения обществу, либо как возможность личной карьеры*.

Дополнительный анализ показал, что данный тип соотношений тесно коррелирует с полом респондентов: работники-мужчины чаще выбирают ценности личной карьеры, а работающие женщины - ценности работы как способа общения и служения обществу.

На основе второго типа соотношений мы также построили *суммарный индекс (II), в который с положительным знаком вошли ценности общения с людьми, служения обществу, ухода от чрезмерного давления, а с отрицательным - ценности высокого заработка, продвижения, гарантий занятости и достижительности* (см. табл. 3).

Итак, каждый респондент в нашем массиве получил две интегральные оценки, содержание и структура которых описаны выше, и это дает возможность сравнивать индивидов и социальные группы по данным интегральным параметрам.

Нас прежде всего интересовало сравнение по этим параметрам России с другими странами мира.

В таблице 2 все рассматриваемые страны проранжированы в порядке роста средних значений *первого индекса*, то есть в порядке усиления ценностей бескорыстной самоотдачи и ослабления материальных ценностей. Наименьшие значения этого индекса характерны для тех стран, работающее население которых чаще других ориентируется на максимизацию надежного заработка и сокращение трудовых затрат при равнодушном отношении к активной самоотдаче, направленной на достижение социальной полезности, наибольшие значения - для тех стран, население которых чаще других ориентируется на бескорыстную и результативную самоотдачу, пренебрегая высоким заработком и экономией трудовых усилий.

Как видно из таблицы, население России характеризуется одним из самых низких значений данного индекса, что свидетельствует об *очень высокой распространенности среди россиян ценностей максимизации надежного заработка и сокращения трудовых затрат при безразличии к активной самоотдаче, направленной на социально значимые результаты*. Население Московского региона занимает второе место от нижнего края данной шкалы, и его ценностные характе-

Таблица 2

Иерархия стран и регионов по средним значениям индекса I: "Бескорыстная ориентация на социально значимые трудовые достижения" (+) либо "Ориентация на хороший и надежный заработок при сокращении трудовых затрат" (-)*

Страна или регион	Средняя
Беларусь	-0,67
Москва и Московская обл.	-0,57
Литва	-0,43
Россия	-0,42
Япония	-0,40
Эстония	-0,38
Венгрия	-0,31
Испания	-0,28
Болгария	-0,26
Чехословакия	-0,24
Латвия	-0,19
Португалия	-0,05
С. Ирландия	-0,03
Бельгия	0,05
Индия	0,07
Финляндия	0,08
США	0,11
Мексика	0,12
3. Германия	0,13
Китай	0,15
Исландия	0,16
Чили	0,16
Нидерланды	0,17
Ирландия	0,19
Италия	0,23
Бразилия	0,25
Британия	0,25
Швеция	0,26
Канада	0,27
Австрия	0,35
В. Германия	0,36
Дания	0,38
Норвегия	0,40
Франция	0,54

Таблица 3

Иерархия стран и регионов по средним значениям индекса II: "Работа как способ общения и служения обществу" (+) либо "Работа как личная карьера" (-)*

Страна или регион	Средняя
США	-0,61
С. Ирландия	-0,60
Индия	-0,43
Канада	-0,41
Бразилия	-0,34
Венгрия	-0,32
Ирландия	-0,29
Британия	-0,29
Чили	-0,24
3. Германия	-0,20
Финляндия	-0,19 -
Норвегия	0,18
Мексика	-0,18
Австрия	-0,11
В. Германия	-0,09
Португалия	-0,05
Испания	-0,04
Болгария	0,01
Швеция	0,02
Исландия	0,03
Дания	0,03
Италия	0,16
Франция	0,16
Китай	0,20
Бельгия	0,21
Япония	0,24
Россия	0,28
Чехословакия	0,29
Москва и Московская обл.	0,38
Эстония	0,46
Беларусь	0,48
Латвия	0,56
Литва	0,60
Нидерланды	0,62

*В таблицах 2 и 3 не указана статистическая значимость различий между странами по индексам I и II. Оценки значимости различий с помощью статистического метода множественных сравнений (критерий Дункана) подтверждают выводы, приведенные в тексте.

ристики, таким образом, очень близки к общероссийским. Эти факты представляются особенно примечательными в связи с тем, что многие десятилетия в СССР в качестве норматива провозглашалась прямо противоположная формула, требующая от работника *высоких трудовых затрат при низком материальном вознаграждении*.

Все включенные в исследование бывшие советские республики и большинство бывших социалистических стран также находятся в области низких значений рассматриваемого индекса, то есть тяготеют к полюсу максимизации материальных вознаграждений и сокращения трудовых усилий. Следовательно, *общие* социалистические и постсоциалистические черты в данном случае преобладают над национальными различиями¹⁴.

Таким образом, как показывает анализ значений первого индекса, более характерной для российского населения является, по-видимому, 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 вырисовывается 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 нравственно не приемлемая 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 вопросы о трудовых ценностях¹⁵.

Можно предположить, что особенности положения России на рассматриваемой шкале ценностей являются результатом действия целого ряда причин. *Одни из них*, по-видимому, связаны с более низкой, чем в развитых капиталистических странах, оплатой, приходящейся на единицу трудовых усилий (например, на один час рабочего времени), и что не менее важно, с резко возросшими в конце 80-х - начале 90-х годов притязаниями, касающимися этого соотношения. Отсюда - акцент на значимость высокого заработка и низких трудовых затрат и одновременно пренебрежение возможностями самореализации и социального служения. Последнее, кстати, вполне согласуется с известными тезисом А. Маслоу о том, что ненасыщенность "базовых" потребностей человека препятствует активизации потребностей в самореализации¹⁶.

Другой комплекс причин, возможно, связан с традиционной для русского человека (и широко представленной в русском фольклоре) верой в то, что богатство и деньги могут придти сами собой, без затрат специальных трудовых усилий - "по щучьему веленью". Конечно, мечта о подобном способе достижения благопо-

¹⁴ Предметом нашего исследования является население России, и данные о населении других стран используются здесь только как система отсчета, без анализа индивидуальных различий между ними. Данная проблема требует специального анализа.

¹⁵ В этой связи характерно, что когда те самые российские респонденты, которые из отдельных ценностей сконструировали формулу неэквивалентного обмена, получили возможность эксплицитно выразить 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 формула в ряде случаев скрывает (в том числе и от самих ее носителей) установку на максимизацию заработка при сокращении трудовых усилий.

¹⁶ См: Maslow А.Н. *Motivation and Personality*. Second edition. New York. 1970.

¹⁷ Абдуллаева З.К. Сказкобыль. - Искусство кино, 1992, №1.

лучия имеет общечеловеческую природу, и наверняка представлена в фольклоре народов других стран, вошедших в наш массив. Но специфика России, других бывших советских республик и стран Восточной Европы, переживающих сегодня "капиталистическую революцию", в том, что эти мечты о "поле чудес" получили мощное психологическое подкрепление, связанное с переходом к принципиально новому строю общественной и экономической жизни, переходом, который сопровождается взлетом ожиданий и надежд, в том числе и на легкие способы обогащения. Примечательно, что характерные для российского населения устремления точно учитываются в рекламных кампаниях: "недорого и много", "высокое качество и низкие цены", "мы сидим, а денежки идут" и т.п.

В таблице 3 все рассматриваемые нами страны расположены в порядке роста средних значений *второго индекса*, то есть в соответствии с усилением ценностей работы как способа общения и служения обществу и ослабления ценностей индивидуальной карьеры. Средняя оценка данного индекса для российского населения расположена среди наиболее высоких значений, что свидетельствует о *широкой распространенности ценностей работы как способа общения и социального служения при одновременном безразличии к ценностям индивидуальной карьеры*.

Ценностные характеристики Московского региона по данной шкале очень близки к российским. Все вошедшие в наш массив бывшие советские республики, а также Чехословакия и Китай также находятся в нижней части шкалы, то есть близки по своим характеристикам России.

Таким образом, значения данного индекса подтверждают сильную выраженность у российского населения ценностей эквивалентного социального обмена, которая, в частности, описывается формулой: "чем лучше платят, тем больше делаю". Но, как видим, здесь "срабатывает" минимальный, если можно так выразиться, вариант этой формулы: "чем меньше платят, тем меньше делаю". Иными словами, люди *не* считающие для себя важным высокий заработок, гарантии занятости и возможности продвинуться на работе, не согласны и подчиняться повышенным организационным требованиям. В то же время их установка на справедливый обмен имеет и позитивное (не в моральном смысле, а в смысле выбора определенных ценностей) значение: в форме заботы о социальной полезности своего труда и надежды получить за это благоприятную возможность общаться с людьми.

Позиция российских трудящихся на рассматриваемой шкале определяется двумя принципиально разными группами причин, выделение которых методологически важно для любых межстрановых (и шире - межгрупповых) сравнений. *Одна группа* причин в равной мере действует по отношению ко всем представителям данной страны. В данном случае она связана с особенностями организации производственной жизни при социализме. Внутриорганизационная мобильность в СССР была низкой; повышения заработка и должности легче было добиться, перейдя на другое место работы, чем делая карьеру внутри предприятия или организации. В период же бурных перемен конца 80-х-начала 90-х годов усилилась нестабильность хозяйственной жизни, что тем более не стимулировало работников к построению долгосрочных планов, связанных не то что с улучшением, но даже и с сохранением своего положения в данной организации. Отсюда - слабая выраженность карьерных ценностей применительно к *нынешнему* месту работы. Кроме того, известно, что для бывшей советской и даже для нынешней российской экономики характерна скрытая безработица, которая как раз и позволяет воспринимать работу как место

общения, рационализируя подобное времяпрепровождение в духе социалистической идеологии - в качестве формы служения обществу.

Другая группа причин носит принципиально иной характер и связана не с общими характеристиками работающего населения той или иной страны, а со спецификой состава работающего населения различных стран. В данном случае значения рассматриваемого индекса, как упоминалось выше, тесно ассоциированы с вариациями пола респондентов, и потому рассматриваемая нами иерархия стран по этому индексу не может не зависеть от доли женщин среди респондентов разных стран. (А эта доля, в свою очередь, примерно пропорциональна доле женщин в работающем населении соответствующей страны.) Чем выше доля женщин, тем, судя по эмпирическим данным, чаще работающее население страны выбирает ценности общения и общественной пользы и не выбирает ценности индивидуальной карьеры. В этом смысле неудивительно, что наивысшие ранги по рассматриваемому параметру достигаются в России, Московском регионе, других республиках бывшего Советского Союза: из 34 стран, входящих в наш массив, только в этих выборках доля женщин в работающем населении превышает 50% (в эстонской выборке - равняется 50%). И даже если выборочные доли не всегда точно отражают проценты в генеральной совокупности, то общая закономерность более высокого уровня рекрутирования женщин в состав рабочей силы в СССР хорошо известна.

Правда, характеристика российского населения по данному индексу сохраняется и в том случае, если устранить влияние половой принадлежности респондентов. Соответствующий анализ показал, что и *внутри* гендерных групп Россия и Московский регион сохраняют свое место в нижней части шкалы, и следовательно, *высокая распространенность ценностей работы как способа общения и социального служения при одновременном безразличии к ценностям индивидуальной карьеры характерна и для российских мужчин* (по сравнению с мужчинами других стран мира), *и для российских женщин* (по сравнению с женщинами других стран мира).

Подытоживая структурный анализ трудовых ценностей с точки зрения соотношения трудовых затрат и вознаграждений, можно заключить, что российское население сегодня отвергает социалистический культурный канон, требовавший асимметрии трудового обмена в пользу общества, и предпочитает симметричный, эквивалентный обмен, или (с учетом того, что добиться строгой эквивалентности в соотношении трудовых вкладов и вознаграждений удается крайне редко) вариант обмена, смещенный в пользу личной выгоды.

Трудовые ценности населения, идеологические изменения и реальная трудовая активность

В течение последнего десятилетия провозглашаемые, одобряемые и поддерживаемые российским обществом трудовые ценности подверглись радикальным изменениям, которые в своей совокупности позволяют утверждать, что идет процесс консолидации новой трудовой идеологии. Труд из обязанности превратился в право, теперь "незанятость гражданина не может служить основанием для его привлечения к административной или какой-либо иной ответственности"¹⁸, легализован статус безработного. Значительно расширился и

¹⁸ Закон РСФСР о занятости населения в РСФСР. Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, № 18. М., 1991. с. 516-553.

диапазон допустимых форм занятости, в Конституции РФ сформулировано право гражданина на предпринимательскую деятельность и принята первая часть нового Гражданского кодекса РФ, подтверждающего законность и регулирующего эту деятельность.

Существенно изменились и социально санкционированные мотивы трудовой деятельности. Общественное благо, ради которого необходимо жертвовать личным благополучием, потеряло свою сакральную значимость. С другой стороны, легитимизирован частный, индивидуальный интерес, и следование ему рассматривается сегодняшней идеологией как весьма достойное человека занятие. Материальное благополучие реабилитировано в правах, идеологически возродилась категория индивидуального богатства и частной собственности, произошло колоссальное расширение реального состава благ, которыми на законных основаниях могут владеть, пользоваться и распоряжаться граждане и их семьи.

В результате всех этих идеологических сдвигов исчез, или, во всяком случае, резко сократился разрыв между трудовыми ценностями населения и ценностями официальной идеологии, который был характерен для последних 15-20 лет социалистического развития России.

Разрыв, несовпадение могут, как хорошо известно, характеризовать и взаимоотношения между личными ценностями людей и их реальными действиями и поступками. Так, несмотря на отмеченное стремление к экономии трудовых усилий, многие из россиян работают сегодня больше, чем до начала социально-экономических реформ. Эти действия вполне соответствуют приоритетности высокого заработка среди трудовых ценностей, но добиваться повышения заработка (или хотя бы компенсировать его фактическое снижение) приходится за счет мобилизации дополнительной трудовой энергии, что явно противоречит установке на минимизацию трудовых затрат.

Индикатором трудовой мобилизации является широкое распространение множественной занятости, которая теперь не ограничивается административными запретами, помогает людям адаптироваться к трудным экономическим условиям и даже повышать уровень благосостояния.

На первый взгляд частота дополнительной занятости не так уж высока. Е. Хибовская и З. Куприянова отмечают, что доля имеющих приработки в последнее время обычно не превышает 20% работающего населения¹⁹. Но эта цифра заметно возрастает, если рассматривать специальные (и в то же время достаточно массовые) категории трудящихся. Так, по нашим расчетам, среди мужчин в больших городах приработки или дополнительную работу имели около 40% (данные на конец 1993 г.)²⁰. Кроме того, даже указанных выше 20% вполне

¹⁹ Хибовская Е.А., Куприянова З.В. Вторичная занятость как способ адаптации населения к экономическим реформам. - В кн.: Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития. Вып. II. Под общей редакцией Т.И.Заславской. М., 1995; Вопросы экономики, 1995, № 5, с. 71-89.

²⁰ Рассчитано по данным Центра "Социоэкспресс" Института социологии РАН, руководитель центра - В.А.Мансуров.

хватает для того, чтобы почти в половине (в 47%) семей хотя бы кто-то подрабатывал²¹.

Следовательно, если иметь в виду *суммарные* затраты труда, то у наиболее активной части населения выявленная в содержании ценностей тенденция к снижению затрат реализоваться сегодня просто не может. Скорее всего, эта тенденция воплощается в жизнь за счет снижения работником *удельных* затрат своего труда, то есть затрат на единицу личного дохода и приращения социального статуса.

Один из механизмов подобного повышения индивидуальной эффективности трудовых затрат связан с упомянутой выше диверсификацией легитимных форм трудовой деятельности и с расширением самого понятия о труде. Кроме очевидных фактов, касающихся развития предпринимательского труда, эта диверсификация подтверждается и при анализе изменений в представлениях людей о путях, обеспечивающих успех в жизни. Ю. Левада убедительно показал заметное снижение акций "упорного, целеустремленного труда" как условия достижения успеха в жизни, и одновременное повышение акций таких - прежде социально неодобряемых - путей к успеху, как наличие "связей с нужными людьми" и "умение вертеться"²². Деятельность, обозначаемая двумя последними словосочетаниями, пусть хотя бы частично, за исключением ее девиантных форм, тоже может быть отнесена к труду, но не в его старом узкоисполнительском понимании как "вкалывание", а с добавлением предпринимательской и вообще любой инициативной трудовой активности.

Нетрудно заметить, что эти обретающие легитимность формы трудовой активности действительно характеризуются тем, что связанные с ними усилия значительно более эффективны для индивида с точки зрения соотношения "затраты/доход", нежели "упорный и целеустремленный труд" в его традиционно советском понимании.

Стремление людей к росту прибыльности своего труда является, по-видимому, частной формой более общей и назревшей в нашей стране потребности в повышении эффективности использования всех имеющихся ресурсов. Применительно к трудовым ресурсам данная потребность осознается особенно остро прежде всего потому, что эти "ресурсы" обладают рефлексией и "умеют говорить", а главное, они, если можно так выразиться, приватизированы: человек сегодня в большей мере, чем прежде, является собственником своей рабочей силы.

²¹ Неопубликованные данные ежеквартального всероссийского опроса ВЦИОМ приводятся с разрешения авторов; объем выборки - 1993 человек; опрос проведен в июне 1993 г.

²² Левада Ю.А. Векторы перемен: социокультурные координаты изменений. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения, № 3, 1993, с. 5-9.