

© 2005 г.

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ РАБОЧИХ РОССИИ И ГЕРМАНИИ: ТЕРМИНАЛЬНОЕ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЕ

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Московского государственного института международных отношений МИД РФ.

Отношение к труду - традиционный для отечественной социологии предмет исследований - потерял свою привлекательность в период рыночных реформ. Об этом свидетельствует резкое снижение количества работ, посвященных проблемам труда в обществе, на предприятиях, в повседневной жизни целом и отношению к труду, в частности. Означает ли это, что проблема отношения к труду перестала быть актуальной для трансформирующегося российского общества, что переход к рыночным отношениям автоматически ее "снимает" только в силу того, что страх безработицы, снятие ограничений в возможностях заработка, новые условия для мобильности рабочей силы создают все предпосылки для максимально интенсивного и добросовестного труда наемных работников?

Ответ на поставленный вопрос требует, прежде всего, уточнения самого понятия "отношение к труду", рассмотрения его основных проявлений, а уже затем выявления его роли в социальной адаптации к новым условиям работников и отношения к нему со стороны общества, работодателей. Важным критерием в оценке понятия "отношение к труду" как научной категории и практической проблемы может стать

Исследование выполнено при поддержке РГНФ (№ 05-03-03174а).

сравнительный анализ его состояния в российском обществе со странами со сложившейся рыночной системой хозяйствования, например, Германией.

Выбор Германии в качестве объекта для сравнения не является случайным. По данным последних исследований, трудовая культура работников российских предприятий ближе к Германии, чем к США, странам Юго-Восточной Азии или Латинской Америки. Модель успешно функционирующей трудовой организации в Германии, в которой более четко прописаны технологические правила, нежели правила взаимоотношений между людьми, получила название "хорошо смазанная машина" [1]. То, что в германской модели трудовых отношений техника и технология занимают ключевые позиции, отмечалось и ранее. Машина рассматривалась как овеществленный начальник, а выявление социальных отношений, складывающихся на предприятии, отталкивалось от непосредственного процесса взаимодействия человека и машины [2]. Однако именно Германия с конца 1960-х гг. продемонстрировала богатство выходов из данной ситуации в многочисленных проектах по гуманизации труда и трудовой демократии. Модель индустриальной демократии, отражающаяся, прежде всего, в эффективно действующих советах предприятий, и сегодня занимает в Германии прочные позиции, позволяет смягчать новые тенденции рыночного радикализма (децентрализации и флексибилизации производства), поддерживать дух социального партнерства на предприятиях [3]. В этой связи сравнение сформировавшихся в России и Германии к концу 1990-х гг. типов отношения к труду позволит выявить как степень рассогласования, так и возможные направления сближения в основных ценностях труда.

Почему все же в качестве исходного понятия для сравнительного анализа используется отношение к труду, а не, скажем, трудовые отношения или трудовая культура? Известно, что отказ исследователей от использования понятия "отношение к труду" объясняется его чрезмерной насыщенностью идеологическими стереотипами в советском обществе, которое справедливо характеризуют как трудоецентристское [4], а также заменой на более точно формулируемые понятия: трудовое поведение, удовлетворенность трудом, трудовые взаимоотношения, стратегии занятости в целом. Представляется, что отношение к труду является исходным понятием по отношению к вышеуказанным и ряду других понятий, отражающих многообразие смыслов и поведения человека, связанных с трудом. Ведь, к примеру, отмечаемая многими исследователями гибкость, изменчивость и оперативность в построении стратегий трудового поведения современных наемных работников не означает потерю смысла труда, роли его содержательных признаков. Напротив, погоня за содержательностью, творческими элементами, возможностями самореализации в труде могут стать в современном обществе не менее действенными факторами трудовой мобильности, чем высокий заработок. При расширительном подходе к определению отношения к труду его рассматривают как "мотивацию и как фактическую продуктивность работника, зависящую от условий и организации труда, от субъективной готовности реализовать свой фактический деловой потенциал" [5]. При этом добавим, что мотивация труда включает и те смыслы, которые человек вкладывает в труд как жизненную ценность вне зависимости от характера конкретной выполняемой работы. Соглашаясь в целом с определением В. Ядова, не потерявшим и сегодня, на наш взгляд, своей актуальности, необходимо с учетом данных социологических исследований 1990-х гг. уточнить параметры, от которых зависели произошедшие изменения, выявить возможные модели и основания новых парадигм в изучении отношения к труду в XXI в.

Мы придерживаемся позиции, что в любом обществе, какие бы определения оно ни получало (традиционное, индустриальное, постиндустриальное), труд остается основой социальной жизни индивида, а господствующий тип отношения к нему - базовой характеристикой самого общества. Под влиянием происходящих изменений - будь то промышленный переворот, национализация или приватизация собственности, усиление принципов "машинизации" или, напротив "гуманизации" в организации

труда, введение всеобщей трудовой повинности или свободы труда - происходит не кризис труда, а меняются ценностные ориентации на труд и отношение к нему, и, соответственно, требуются новые парадигмы в его изучении.

Показатели терминального и инструментального в отношении к труду и их динамика

В идеальном плане терминальность в отношении к труду отражает самостоятельную значимость труда как важнейшей ценности - цели в жизни людей. Работа в данном случае рассматривается как самоценный смысл жизни, способ самореализации личности без "привязки" к уровню материального вознаграждения. Предполагается, что при таком типе отношения к труду люди способны трудиться без оплаты сознательно, а не по принуждению. Необходимо различать проявления терминальности в отношении к труду как ценности и конкретной выполняемой работе. Наиболее очевидным индикатором терминальности в отношении к труду как ценности является высокая степень согласия респондентов с суждением "Хотели бы работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах". Индикаторами терминальности в отношении к выполняемой работе является преобладание установок работников на содержательные стороны работы (интересную работу, ее общественную полезность) по отношению к установкам на заработок.

Инструментальность в отношении к труду отражает вспомогательную роль труда по отношению к ценностям заработка и потребительским благам. Выполняемая работа рассматривается в данном случае только лишь как средство удовлетворения потребностей, лежащих за пределами сферы труда. Индикатором инструментальности в отношении к труду как ценности может выступать высокая степень согласия с суждением "Работа - это только способ заработать деньги, и ничего более", а в отношении к выполняемой работе - преобладание установок на высокий заработок по отношению к содержанию труда.

Изучение содержания терминальности и инструментальности в отношении к труду пролегло "красной нитью" сквозь всю историю отечественной социологии труда в советское время. Начало было положено в широко известном труде "Человек и его работа". Изучались установки молодых рабочих преимущественно на содержание труда и (или) преимущественно на размер заработка. Выводы об определяющей роли содержания труда (в функциональном смысле), творческих возможностей в работе в формировании отношения к труду как потребности личности и вспомогательной роли размера заработка и материальной заинтересованности [6] стали катализатором многолетней дискуссии в советской и постсоветской социологии труда¹. С конца 1960-х гг. в отношении к труду стали заметны две противоречивые тенденции. С одной стороны, ориентация на труд как способ продвижения (профессионального и/или должностного), на самовыражение, реализацию своих способностей наиболее сильно определяла все показатели трудовой деятельности, и почти во всех случаях опережала инструментальный тип отношения к труду [7, с. 66]. С другой стороны, развивающийся с конца 1960-х гг. острый дефицит рабочей силы, в первую очередь в массовых профессиях, стал катализатором антиинтеллектуализма в управлении. В начале 1980-х гг. произошел резкий, скачкообразный перелом в массовом сознании, выразившийся в том, что идеологические клише, пропагандирующие трудовую инициативу, ответственность каждого работника, были "побеждены реальностью" и перестали восприниматься [7, с. 67]. Соответственно, потеряли свое былое значение и терминальный, и инструментальный типы мотивации труда.

¹ Наиболее последовательно и системно критика основных выводов монографии "Человек и его работа" отражена в работах В.С. Магуна. См., например, *Магун В.С. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1. С. 47-62.*

Последствия того, что с начала либеральных реформ доминирующим стал инструментальный тип отношения к труду, не замедлили сказаться. Работа перестала входить в число терминальных ценностей и скатилась в "оппонирующий резерв" [8]. Сформировалась устойчивая однофакторная модель мотивации труда, в которой абсолютно доминирует заработок, а содержательные стороны выражены незначительно [9-11]. Все же, несмотря на столь радикальные изменения, отмечается неизменность и устойчивость среди работников в 1990-е гг. двух полярных групп: 1) для которых работа важна сама по себе, независимо от оплаты (12-14%), 2) для которых работа - неприятная обязанность, и если бы была возможность, то не работали бы (5-6%) [12].

Можно ли утверждать, что терминальный тип отношения к труду навсегда потерял свое былое значение, перестал быть конструктивным фактором в формировании стратегий трудового поведения и является лишь отголоском прошлого? Как соотносятся терминальный и инструментальный типы в отношении к труду как ценности и как выполняемой работе? В какой мере они дифференцируют оценки различных сторон труда у немецких и российских рабочих? Эти и другие вопросы стали предметом вторичного анализа данных исследования отношения к труду в рамках Международной программы социальных опросов (International Sociological Survey Programme-97*); российские данные собраны ВЦИОМ в апреле 1998 г.; массивы данных предоставлены Независимым институтом социальной политики.

Характеристика объектов исследования

Для вторичного анализа были отобраны профессиональные группы квалифицированных рабочих (7 и 8 группы по классификации ISCO). Сравнительная характеристика объективных данных показала, что российские и германские рабочие представлены в абсолютном большинстве мужчинами, имеют примерно одинаковый средний возраст и долевую представительность молодых и старших возрастных групп, примерно равное количество верующих и атеистов. По всем остальным объективным характеристикам российские и германские рабочие существенно различаются. В отличие от своих коллег из Германии, российские рабочие имеют более высокий уровень образования, как по количеству лет обучения, так и по долям рабочих, имеющих среднее профессиональное и высшее образование; более отягощенную структуру домохозяйства, обусловленную большим количеством несовершеннолетних детей. Сама структура занятости носит более размытый характер с преобладанием занятости на государственных предприятиях, а те, кто занят на предприятиях других форм собственности или работает на условиях самозанятости, в существенно большей мере работают без заключения письменного контракта. В целом можно сказать, что возможности и условия занятости российских рабочих существенно хуже, чем у их коллег из Германии.

Терминальное - инструментальное в отношении к труду как ценности

Для большей части российских рабочих и половины рабочих из Германии работа - это только способ заработать деньги (табл. 1). Суждение, выражающее терминальность в отношении к труду (готовность работать без денежной оплаты), в большей мере поддерживается немецкими рабочими, почти 2/3 из которых с ним скорее либо полностью согласны. Немецкие рабочие более осторожны в оценках отношения к тру-

* Исследование проводилось в 25 странах мира. Оно координировалось Центром опросов, методов и анализа (ZUMA) и Центральным архивом эмпирических социальных исследований в Кельнском университете (ZA).

ду как к самозначимой ценности, а в ответах российских рабочих больше максимализма. Среди россиян по сравнению с немецкими рабочими вдвое больше тех, кто выражает полную готовность работать без денег (14 и 7%), и почти в 3 раза больше тех, кто совершенно не согласен с такими установками (21 и 7%). Это позволяет утверждать, что, несмотря на все трудности и новые возможности, связанные с вхождением в рынок, среди российских рабочих существуют устойчивые группы "чистых" терминалистов и инструменталистов в отношении к труду. Дополнительный анализ показал, что терминальность в отношении к труду не дифференцируется в зависимости от возраста, образования, формы собственности предприятия, региона занятости и структуры домохозяйства.

Предполагалось, что высокая степень согласия с суждением "Работа - это самое важное в жизни человека" является более сильным индикатором терминальности в отношении к труду, чем готовность работать без оплаты. По оценкам степени согласия с данным суждением был сделан первоначальный вывод, что рабочие России отличаются от немецких большей терминальностью. Однако при более детальном анализе выяснилось, что для россиян данное суждение в большей мере является индикатором не терминальности, а инструментальности. Работа в условиях трансформирующегося общества является одним из наиболее значимых (а для квалифицированных рабочих, по сути, единственным) инструментом адаптации к меняющимся условиям жизни. Те, кто считает, что работа - это самое главное в жизни, намного чаще остальных рассматривают ее только как способ заработать деньги, для них имеют большую значимость самостоятельность в работе и в распоряжении временем, а также возможность уделять ей больше времени. Таких рабочих в определенной мере можно назвать трудоцентристами. Для немецких рабочих, полностью согласных с данным суждением, также характерна положительная корреляция с пониманием работы только как способа заработать деньги. Но они, в отличие от россиян, демонстрируют и большую готовность оказывать помощь другим людям, приносить своей работой пользу обществу, высокую степень привязанности к своему предприятию, желание тратить больше времени не на работу, а на семью и друзей. Таким образом, в ответах российских рабочих, рассматривающих работу как главную ценность в жизни, отражается преобладание инструментальных факторов, а у немецких - терминальных. Следует отметить, что преобладание терминальности в ответах на данное суждение значимо только для рабочих Западной Германии и незначимо — для представителей Восточной. У последних с ответами на данное суждение положительно коррелируют те же признаки, что и у российских респондентов: иметь больше свободы в распоряжении временем и по возможности больше времени уделять работе.

Можно утверждать, что более значимым фактором в усилении терминальности в отношении к работе являются не культурные традиции, а лучшие условия занятости. Рабочие Западной Германии работают в существенно лучших условиях труда, чем их восточные коллеги, имеют более высокооплачиваемую и безопасную работу, чаще на постоянном месте и реже работают в разных местах. Они меньше боятся потерять свою работу, но работают при этом в среднем на 5 часов в неделю меньше, чем их восточные коллеги. Среди западногерманских рабочих существенно меньше считающих себя атеистами (14 и 77%). Высокая доля атеистов среди рабочих Восточной Германии (более чем в 2 раза превышающая российскую) может в какой-то мере рассматриваться как свидетельство сильного влияния православия в постсоветской России и отсутствие такового у традиционных для Германии вероисповеданий: католицизма и лютеранства.

Итак, по условиям труда и занятости российские рабочие ближе к своим коллегам в Восточной Германии, но, поскольку доля последних в массиве сравнительно невысока (34%), и, как известно, восточные немцы "смотрят" сейчас на Запад, а не на Восток, то дальнейший анализ будет проводиться на основе сравнения с объединенными данными по Западной и Восточной Германии в целом.

Таблица 1

Ценностно-нормативные показатели отношения к труду (%)		
Суждения	Рабочие России	Рабочие Германии
"Работа - это только способ заработать деньги, и ничего более"		
Совершенно согласен	34	10
Скорее согласен	24	40
Частично согласен, частично не согласен	14	9
Скорее не согласен	22	33
Совершенно не согласен	6	8
Среднее значение	3,6	3,1
Стандартное отклонение	1,31	1,21
Число валидных ответов	259	219
"Я хотел бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах"		
Совершенно согласен	14	1
Скорее согласен	25	57
Частично согласен, частично не согласен	22	8
Скорее не согласен	18	20
Совершенно не согласен	21	7
Среднее значение	3,0	3,4
Стандартное отклонение	1,35	1,10
Число валидных ответов	254	208
"Работа для человека - это самое важное"		
Совершенно согласен	24	12
Скорее согласен	26	3,8
Частично согласен, частично не согласен	24	15
Скорее не согласен	19	24
Совершенно не согласен	7	12
Среднее значение	3,4	3,1
Стандартное отклонение	1,24	1,24
Число валидных ответов	255	214

Таблица 2

Типы отношения к труду рабочих по соотношению терминальных и инструментальных ценностей труда (%)		
Типологические категории	Рабочие России	Рабочие Германии
Инструментальный тип: рассматривают работу только как способ заработать и не хотят работать, если бы не нуждались в деньгах	43	24
Смешанный тип: инструментальность в одном, терминальность в другом	31	35
Терминальный тип: хотели бы работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах и не рассматривают работу только как способ заработать	26	44
Количество валидных ответов	250	204

На основе взаимосвязи ответов респондентов на вопросы о согласии с терминальными и инструментальными суждениями об отношении к труду как ценности были выявлены две полярные типологические категории рабочих. Данные, приведенные в таблице 2, иллюстрирует преобладание инструментального типа отношения к труду у российских рабочих и терминального у немецких. Представляется актуальным выявление факторов, обуславливающих данные типы, и, прежде всего, терминальность в отношении к труду в условиях трансформирующегося российского общества и сложившегося рыночного в Германии. Можно ли рассматривать терминальный тип отношения к труду как дополнительный социальный ресурс рабочих

в рыночных условиях занятости или же он является лишь отражением трудовой культуры?

Ответы на эти вопросы были получены на основе корреляционного анализа выделенных типов с другими показателями отношения к труду и объективными характеристиками рабочих. Использовались коэффициенты тесноты связи (Крамера) и направленности (Лямбда). Выяснилось, что общим в терминальном типе отношения к труду для российских и немецких рабочих является его сильная связь с интересной работой как ценностью, которую они хотели бы иметь в повседневной трудовой жизни. Однако основания, определяющие терминальность в отношении к труду, у рабочих России и Германии различаются. Если у российских рабочих она обуславливается, прежде всего, наличием интереса к выполняемой работе, то у немецких зависит от степени идентификации с предприятием. Те группы немецких рабочих, которые могут о себе сказать, что они хотят работать больше, чем положено, чтобы способствовать успеху своего предприятия, и что они гордятся тем, чем занимаются, проявляют и большую терминальность в отношении к труду. У российских же терминальность повышается только если сама работа оценивается как интересная.

Российские рабочие с ярко выраженным терминальным типом отношения к труду демонстрируют большую готовность работать как можно лучше, даже если это мешает другим сферам жизни, меньше боятся потерять свою работу. У немецких рабочих связи с терминальным типом отношения к труду не выходят за пределы работы на предприятии. Таким образом, у российских рабочих терминальность в отношении к труду способствует и, надо полагать, используется как дополнительный социальный ресурс адаптации, а у немецких - отражает высокий уровень организационной культуры предприятия и, возможно, связана с наличием и эффективной работой тех же советов предприятий.

Терминальное - инструментальное в отношении к выполняемой работе

Несомненно, что по объективным характеристикам условий труда немецкие рабочие находятся в более благоприятных условиях, чем российские. Средняя заработная плата работников промышленности в Германии с учетом социальных выплат даже на треть выше, чем в США [13]. Было бы неуместным сравнивать средний размер заработной платы у опрошенных российских и немецких рабочих и делать на этом основании выводы об отношении к труду. Отметим лишь, что зарплата в Германии в десятки раз выше и носит более однородный характер. Если зарплата 10% наиболее высокооплачиваемых российских рабочих в 8 раз превышает зарплату 10% наименее оплачиваемых, то в Германии только в 2,3 раза.

Отношение к выполняемой работе во многом зависит от степени насыщения в реальной производственной ситуации тех ожиданий и конкретных требований, которые выдвигает работник с учетом положения предприятия, ситуации на региональном рынке труда, своего профессионального и психофизиологического потенциала, социокультурных факторов. В этой связи сравнительный анализ соотношения ожиданий и их реального насыщения на рабочем месте, предприятии у российских и немецких рабочих вполне уместен и оправдан. Так, в оценке качеств, которые рассматриваются как важные при выполнении конкретной работы, и рабочие России и рабочие Германии придают максимальное значение безопасности работы, заработку и содержанию труда (чтобы работа была интересной). Насколько наполненными оказываются притязания рабочих? Ответ на этот вопрос связан с важностью ценностей работы и их реальным обеспечением (табл. 3).

Только в двух случаях ожидаемая и реальная ситуации совпадают как у российских, так и у немецких рабочих - в возможности своим трудом принести больше

**Соотношение важных для работы качеств
и их реального обеспечения (индексы)***

Соотношение ожиданий и реальности	Рабочие России	Рабочие Германии
В высоком заработке	2,0	2,5
В безопасности работы	2,5	2,8
В хороших возможностях для продвижения	2,7	2,7
В содержательности труда	3,1	3,5
В возможности работать самостоятельно	3,5	3,7
В возможности оказывать помощь другим людям	3,6	3,4
В возможности приносить пользу обществу	4,0	4,0

* Индекс строился на основе разницы в ответах о важных для работы качествах и оценок их реального обеспечения в выполняемой работе. Для исчисления индекса была построена шкала, где "1" - реальная ситуация хуже ожидаемой на 3-4 балла; "2" - реальная ситуация хуже ожидаемой на 2 балла; "3" - реальная ситуация хуже ожидаемой на 1 балл; "4" - реальная и ожидаемая ситуации совпадают; "5" - реальная ситуация лучше ожидаемой. Индекс представляет собой среднее значение по упорядоченной пятибалльной шкале от 1 до 5.

Таблица 4

**Типы рабочих по соотношению оценок наличия содержательности
выполняемой работы и заработка (%)**

Типологические категории рабочих	Рабочие России	Рабочие Германии
Высоко оценивающие наличие содержательности в работе и размер заработка	15	10
Высоко оценивающие содержательность труда, но низко - размер заработка	29	68
Высоко оценивающие размер заработка, но низко - содержательность труда	9	1
Низко оценивающие наличие содержательности в работе и размер заработка	47	21
Количество валидных ответов	254	217

пользы обществу и оценках для продвижения. Во всех остальных случаях, кроме возможности оказывать помощь другим людям, соотношение ожиданий и реальности складывается не в пользу российских рабочих. Наиболее существенные различия, как и следовало ожидать, выявлены в соотношении ожиданий и реальности по поводу высокого заработка. Существенно хуже у российских рабочих ситуация с содержанием труда и безопасностью работы. Примечательно, что выявленная структура в соотношении ожиданий и их реального насыщения у рабочих примерно совпадает с аналогичной структурой у всего занятого населения России [14, с. 33-34].

В соответствии с задачами анализа были выделены типы рабочих, различающиеся по оценкам наличия содержательности в труде и величины заработка (табл. 4). Среди российских рабочих преобладает категория с низкими оценками размера заработка и содержательности труда. Для немецких более характерны высокие оценки содержательности труда и низкие - заработка. Совершенно непредставленным среди немецких рабочих оказался тип, в котором высокий по самооценкам заработок соотносится с низкой содержательностью труда. Для рабочих Германии - это нонсенс и одновременно показатель того, что труд высокой содержательности, характерный, как правило, для высококвалифицированных рабочих, оплачивается по достоинству. Гармоничное сочетание высокого заработка и содержания труда, которое можно рассматривать как идеальное для общества и желанное для менеджмента, не нашло значимого выражения у российских и немецких рабочих.

Построенная типология оказалась весьма продуктивной и информативной по количеству и содержанию связей с другими показателями отношения к труду, выяв-

ленных на основе корреляционного анализа. Всего по коэффициенту тесноты связи Крамера было выявлено 24 значимых на уровне $p < 0,005$ связи у российских рабочих и 22 - у немецких. Тогда как с типологией, отражающей терминальность и инструментальность в отношении к труду как ценности - 9 и 8 связей соответственно. Во всех связях демонстрируется положительная роль типологической категории с гармоничным сочетанием высокого заработка и содержания труда и негативная - с противоположным сочетанием данных характеристик. Актуальным, особенно для России в свете многолетней дискуссии о роли содержания труда и заработка, является вопрос о том, что лучше - высокий заработок без обязательного сочетания с высоким уровнем содержания труда или, напротив, высокий уровень содержания труда, не обязательно подкрепляемый высокой заработной платой. Сравнительный анализ по данным промежуточным типам проводился только для российских рабочих, поскольку у немецких, как уже отмечалось, сочетание высокого заработка и низкого уровня содержания труда встречалось редко. Типологическая категория российских рабочих, у которых высокий уровень содержания труда сочетается с низким заработком, опережает по положительным корреляциям с 12 из 24 показателями отношения к труду не только тех, у кого отмечается наличие высокого заработка и низкой содержательности труда, но и рабочих с гармоничным сочетанием высокого заработка и содержания труда.

Итак, для рабочих с высоким уровнем содержательности в выполняемой работе характерна более высокая значимость ценностей интересной и самостоятельной работы, которая позволяет оказывать помощь другим людям и приносить пользу обществу. В своей работе такие рабочие могут, в отличие от остальных, в большей мере использовать прошлый опыт и навыки, знания, полученные в школе и профессиональных учебных заведениях. Они хотят работать больше, чем положено ради успеха предприятия, и гордятся тем, что работают на своем предприятии. Таким образом, ранее сделанный вывод, что к более современным ориентациям в сфере труда следует относить ценность самостоятельности в работе, нежели ее содержание и общественную значимость, можно рассматривать как преждевременный, не учитывающий реального потенциала ценности высокого уровня содержания труда [14, с. 37]. Действительно, как выяснилось из анализа, типологическая категория рабочих с высокими оценками размера заработка и низкими - содержания труда, отличается от других прежде всего повышенной самостоятельностью в работе, возможностями более свободно регулировать время начала и окончания работы. Во многом это связано со статусом занятости таких рабочих, среди которых преобладают самозанятые, не имеющие постоянного рабочего места и поэтому работающие в разных местах. Эта более мобильная и приближенная к рыночной модели категория рабочих, трудовая деятельность которых, как правило, не совпадает с полученной ранее профессией и квалификацией, обладает все же меньшим потенциалом улучшения отношения к труду. Содержание труда, отражаемое, прежде всего, в простом требовании интересной работы, выполняет по-прежнему одну из ведущих функций в построении моделей отношения к труду в XXI веке.

Более привлекательной для сегодняшнего настоящего и недалекого будущего является отношение к труду, в котором гармонично сочетаются высокий заработок и содержание труда. Именно такая модель оказалась наиболее конструктивной по связям с другими показателями отношения к труду среди рабочих Германии, опередив все другие категории в 16 связях из 22. Наиболее сильно ее влияние отразилось на оценках, связанных с работой на предприятии. Такие рабочие чаще других гордятся тем, чем занимаются; они при случае отказались бы от другой предложенной

работы, даже если последняя оплачивалась бы несколько больше; удовлетворенность работой на предприятии по максимальным оценкам составила 30%, что в 6 раз больше, чем у рабочих с высоким содержанием и низкой оплатой труда.

Заключение

Установлено, что основу терминального типа отношения к труду как к ценности и как к выполняемой работе у рабочих России образуют содержательные стороны труда, связанные с важностью и наличием интересной работы, а у рабочих Германии - высокий уровень идентификации с предприятием. Выявленные основания нельзя назвать устойчивыми в долговременном плане, потому как в России так и в Германии складываются мощные факторы разрушения терминальности в отношении к труду. В России происходит обеднение содержательных сторон труда за счет снижения доли обрабатывающих отраслей промышленности, в которых наиболее востребован высококвалифицированный труд, и роста доли обрабатывающих отраслей, сферы услуг, в которых преобладает простой физический труд. В Германии усиливается тенденция к снижению идентификации рабочих с предприятиями за счет их разукрупнения, децентрализации и гибкости производства.

В этих условиях представляется значимым поиск новых факторов повышения терминального отношения к труду как важнейшей основы противодействия переходу к обществу с обедненным содержанием труда, разрушенными связями работника с предприятием и однофакторной (определяемой только заработком) моделью мотивации труда. Вместе с тем, мы понимаем, что в реальности это может стать возможным только тогда, когда ценности творческого и высококвалифицированного труда займут не менее значимое место в жизни людей, чем ценности богатства и потребления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Данилова Е.Н., Тарарухина М.И.* Российская производственная культура в параметрах Г. Хофстеда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2003. № 3, с. 62.
2. ФРГ глазами западногерманских социологов: Техника - интеллектуалы - культура. М.: Наука, 1989, с. 82.
3. *Малинкин А.* Рейнский капитализм // Отечественные записки. 2003. № 3.
4. *Магун В.С.* Смена диапазона (современные российские трудовые ценности и протестантская этика) // Отечественные записки. 2003. № 3, с. 260-275.
5. *Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3, с. 54.
6. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов. 2-е издание, исправленное и дополненное. М.: Аспект Пресс, 2003, с. 286-287.
7. *Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.
8. *Лапин Н.И.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Мир России. 2003. № 4, с. 144.
9. *Магун В.С.* Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество. Под ред. В. Ядова. М.: КАНОН-ПРЕСС-Ц., 2001, с. 432-434.
10. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П.* Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 90-е годы // Социол. исслед. 2003. № 5, с. 76.
11. *Темницкий А.Л.* Мотивация труда наемных работников // Экономические субъекты в постсоветской России (институциональный анализ). Часть 2. Фирмы современной России. Издание 2-е, исправленное и дополненное. Под ред. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ, 2003, с. 140-142.
12. *Куприянова З.В.* Трудовые мотивы российских работников // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1998. № 2, с. 30-34.
13. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений: Сборник статей. М.: ОГИ, 2003, с. 117.
14. *Хахулина Л.* Ориентации населения в сфере труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1999. № 6.