

В. С. Магун,
канд. психол. наук
V.S. Magun,
Candidate of Sociol. Sci.

ДИНАМІКА ТРУДОВИХ ЦІННОСТЕЙ РОСІЙСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ, 1991–2004 рр.¹

Abstract. The results of four mass representative polls executed in 1991-2004 are compared. It is established that the majority of labor values of the Russian workers underwent numerous changes for 14 post-reform years, which testifies to the lability of the mass labor culture and does not agree with extended ideas of its resistance to changes. It is shown that the essential changes of two integral value indices constructed on the basis of the factor analysis have occurred. The dominants of values of the "agenda" characteristic of the period under consideration are basic "materialistic" needs of workers and two strategies of their satisfaction: the strategy of dosed efforts ("comfort materialism") and (less pronounced) the strategy of energetic actions oriented to high-level achievements ("energetic materialism"). The initiative self-realization and the personal responsibility have remained now at the periphery of the labor consciousness of the Russians, which sharply separates them from the workers of economically developed countries forming the "great eight".

2. Виявлення ціннісних синдромів з допомогою факторного аналізу

Розгляд кожної цінності окремо є певним спрощенням внутрішнього світу людей, у якому цінності існують у певних поєднаннях (синдромах); найперше при цьому поєднуються *винагороди за труд та способи їх досягнення*.

Наприклад, емпіричні дослідження початку 1990-х рр. показали, що серед російських респондентів вельми поширена позиція *„чим краще платять, тим більше роблю”* [Куприянова, 1993; Куприянова, Хибовская, 1994]. Неважко помітити, що ця формула виражає орієнтацію людей на еквівалентний, справедливий обмін між їхнім трудовим вкладом та очікуваною матеріальною винагородою і явно пов'язана із загальною

¹ Стаття являє собою доопрацьовану версію тексту, перше опублікованого в "Російском журнале менеджмента" (2006. – Т. 4. – № 4). Автор висловлює глибоку вдячність В.Є. Гімпельсону, Р.І. Капелюшникову та А.Г. Щербакову за цінні зауваження й пропозиції. Початок статті див.: "Український соціум". – 2008. – № 1.

настановою на справедливість – одним із моральних імперативів, який легітимізував фундаментальні соціальні переміни кінця 1980-х – початку 1990-х рр. і який залишається гостро актуальним і в сьогодишньому „порядку денному” [Найшуль, 2005, Аузан, 2006].

У згаданих дослідженнях різні співвідношення цінностей заробітку і трудової віддачі були сформульовані дослідниками, а респондентам пропонувалися *готові формулювання*, з тим щоб вони з ними погодилися чи відхилили. Перед нами стоїть інше завдання – виявити поєднання цінностей, які *природно* сформувалися у внутрішньому світі *самих їх носіїв*. Для цього була застосована спеціальна статистична процедура – факторний аналіз, який дозволяє виявити характерні для людей природні поєднання різних цінностей.

Факторизації були піддані згадані вище 11 суджень стосовно суб'єктивної значущості різних аспектів роботи; опишемо тут лише перших три фактори до обертання, достатньо істотні за своєю інформативністю (їх власні числа більші одиниці) та вбирають у себе 43% сумарної дисперсії усіх аналізованих ознак (табл. 2).

Таблиця № 2

Факторна структура трудових цінностей економічно активного населення Росії, 1991–2004 рр. (N = 11202 осіб)*

| Цінності | Факторні навантаження | | |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| | Фактор I | Фактор II | Фактор III |
| Хороший заробіток | 0,19 | 0,36 | 0,62 |
| Цікава робота | 0,35 | -0,16 | 0,26 |
| Відповідність роботи здібностям | 0,48 | -0,16 | -0,21 |
| Зручні часи, (графік) роботи | 0,30 | 0,63 | -0,05 |
| Велика відпустка | 0,42 | 0,59 | -0,20 |
| Надійне місце роботи | 0,28 | 0,29 | 0,55 |
| Робота, шанована широким колом людей | 0,57 | -0,20 | -0,11 |
| Можливість ініціативи | 0,62 | -0,36 | -0,01 |
| Можливість чогось досягти | 0,49 | -0,36 | 0,24 |
| Відповідальна робота | 0,56 | -0,21 | -0,10 |
| Відсутність надмірного тиску | 0,37 | 0,45 | -0,41 |
| <i>Інформативність факторів</i> | 19% | 14% | 10% |

* Використано метод головних компонент, без обертання.

З першим фактором (його інформативність дорівнює 19%) позитивно пов'язані показники важливості *всіх* аспектів роботи, але факторні навантаження різних показників неоднакові. Домінують тут цінності соціального визнання і відповідальності. А також цінності „змістовних” та понаднормативних аспектів роботи, присутність яких у трудовій діяльності забезпечує людині повагу та визнання – можливість вияву ініціативи, досягнень, відповідність роботи здібностям. Цінності ж особистих винагород і особистого комфорту в роботі мають менш відчутну вагу за фактором, причому найнижче факторне навантаження – у цінності заробітку.

Таким чином, з ростом значень першого фактора збільшується число різноманітних сторін праці (матеріальних і духовних, індивідуальних і соціальних, активних і пасивних, довготривалих і миттєвих), відзначених респондентами як важливі, а зі зменшенням його значень число цих сторін, навпаки, скорочується. Але переважають у цьому факторі, як відзначалося, варіації тих цінностей, в яких відбивається важливість для людини суспільної оцінки її роботи і важливість можливостей, які вона надає для її самореалізації. Отже даний інтегральний параметр можна назвати *фактором загальної високої чи загальної низької значимості роботи з переважаючою увагою до значимості можливостей, які робота надає людині для самореалізації та суспільної оцінки її досягнень*.

Одноманітність оцінок, що спостерігається в цьому факторі, може бути наслідком як загальної вимогливості (чи невимогливості) людей до різноманітних аспектів трудової діяльності, так і іншого добре відомого психологам феномена – певного стилю реагування на запитання, незалежно від їх змісту. Про значення цієї останньої обставини свідчать виявлена нашим колегою А.О. Криштановським значима (і позитивна за змістом) кореляція між індивідуальними значеннями даного фактора та активністю відповідей на запитання, що стосуються інших, зокрема сімейних, цінностей. Однією з основних психологічних причин подібного реагування є прагнення людини давати соціально бажані відповіді [Edwards, 1957; Эткінд, 1983]. На користь „методичного” тлумачення першого фактора свідчать і відзначені вище явні відмінності у факторних навантаженнях різних трудових цінностей: найбільші навантаження в ньому мають цінності соціального визнання та можливостей, що надаються роботою для самореалізації, тобто саме ті аспекти роботи, значимість яких людина зацікавлена демонструвати оточуючим, щоб отримати від них позитивну оцінку [Магун, 1999а].

Обидва наступні фактори біполярні. Це означає, що слідом за характерною для першого фактора тенденцією універсальної актуалізації всіх взагалі трудових цінностей у дію вступає механізм їх вибіркової актуалізації. І хоча число цінностей, котрі можна було вибрати, інструкцією не обмежувалося, все ж люди вибирали одні з них, нехтуючи інші; біполярні фактори якраз і описують конкретні поєднання цих ціннісних виборів і відхилянь.

Другий фактор (його інформативність становить 14%) засвідчує наявність у масиві зворотних співвідношень між двома групами цінностей: із зростанням значень фактора *частіше* сприймаються як важливі такі аспекти роботи, як зручний час роботи, тривала відпустка, відсутність надмірного тиску, високий зарібок, надійність місця роботи, і в той же час рідше оцінюються як істотні можливість проявити ініціативу в роботі, можливість чогось досягти, відповідальність роботи, повага до неї з боку оточуючих. Іншими словами, у даному факторі протистоять один одному групи чинників, які в першому факторі виступали спільно, тобто з актуалізацією одних трудових цінностей втрачають у значимості інші і навпаки.

Як наслідок, особи з *високими* значеннями цього параметра переконані у важливості для себе таких аспектів, як зручний час роботи, тривала відпустка, відсутність надмірного тиску, високий зарібок, надійність місця роботи, але нехтують такі цінності, як ініціатива, відповідальність, можливість досягнень, повага роботи з боку оточуючих. І навпаки, особи, які мають *низькі* значення за другим фактором, вважають важливою для себе таку роботу, де можна проявити ініціативу, взяти на себе відповідальність і чогось досягти, здобути визнання оточуючих і нехтують такі аспекти, як зручний час роботи, тривала відпустка, надмірні утиски, високий зарібок, надійність роботи.

Такі поєднання свідчать про те, що у свідомості багатьох працівників протистоять одні одним цінності, які, з точки зору уявлень про справедливий, «правильний» устрій життя повинні виступати спільно. В одному випадку людина очікує від роботодавця максимізації надійної грошової винагороди, прагнучи водночас мінімізувати свої ризики («надійне місце роботи») і трудові затрати («тривала відпустка», «відсутність надмірного тиску», «зручне місце роботи»), тобто працювати від цих пір до цих, не виявляючи ініціативи й не претендуючи на відповідальну роботу та повагу оточуючих. У протилежному варіанті респондент готовий виявляти добровільну понаднормативну активність

(«ініціативу»), брати на себе додаткову відповідальність, добиватися високих результатів («досягнень»), не вимагаючи за це від роботодавця підвищених матеріальних винагород і зниження своїх затрат та ризиків.

Виявлені у даному факторі поєднання зусиль і винагород явно відрізняються від згаданої вище формули «чим краще платять, тим більше роблю»: формула виходить із соціально нормативних уявлень про те, як *повинно* бути влаштоване життя, а в реальних прагненнях людей переважають «неправильні», несправедливі співвідношення між трудовими затратами та матеріальними винагородами².

У даному факторі позитивне ставлення до процесу праці і її змістовних результатів («працелюбство», потреба в самореалізації) протистоїть нелюбові до роботи, ставленню до неї як до неминучого зла, яке доводиться терпіти заради заробітку («страждання, якого зазнають з усвідомленням корисності», за словами відомого економіста XIX ст. У. Джевонса). При цьому ті, хто любить роботу і бажав би більшого досягти в ній, не думають про заробіток, а тим, хто не любить самого процесу праці, важлива лише винагорода, зовнішня по відношенню до праці, а отже, й задоволення, яке вони зможуть отримати від розміру свого заробітку. Іншими словами, основний зміст даного фактора – конфлікт двох видів задоволення від роботи: задоволення від самого процесу праці і його змістовних результатів або ж задоволення від зовнішніх щодо праці матеріальних винагород³.

² Подібне суперечливе співвідношення між високою суб'єктивною значимістю "матеріалістичних" цінностей і небажанням респондентів використовувати активні засоби їх досягнення було вперше виявлено нами багато років тому в дослідженні, проведеному на вибірці ленинградських інженерів [Магун, 1978]. Тепер видно, що воно має більш загальний (і навіть глобальний характер).

³ Додатковий аналіз показує, що свідомість працівників, яких приваблює сам процес праці і його змістовні результати, влаштована складніше, ніж здається на перший погляд. Так, їх справді не турбує конкретний розмір негайного матеріального винагородження за працю, але вони тим не менш упевнені, що рано чи пізно їхні активність і досягнення будуть винагороджені. Щоб продемонструвати цей факт, ми в межах великого міжнародного масиву зіставили індивідуальні оцінки за фактором, що розглядається, з відповідями респондентів на запитання, в якому вони мали вибрати, з яким із двох альтернативних суджень згідні: "У кінцевому підсумку наполеглива праця зазвичай забезпечує людині краще життя" (згода оцінювалася 1 балом) або "Наполеглива праця, як правило, не приносить успіху – це, скоріш, питання удачі і зв'язків" (згода оцінювалася 10 балами); можна було дати і будь-яку з проміжних оцінок. З'ясувалося, що коефіцієнт кореляції значимий і вказує на те, що чим дужче виражена в людини орієнтація на безкорисливу трудову активність, тим більше вона вірить, що праця в кінцевому підсумку (тобто в довготерміновому плані) буде винагороджена. Більше того, коли відповідь на це запитання було додано до набору факторизованих цінностей, то віра в те, що праця буде винагороджена, з великою вагою увійшла до другого фактора з тим же знаком, що й цінності активності та досягнень. Іншими словами, безкорисливий характер орієнтації на активність і досягнення виявляються все ж підкріплені вірою у віддалене, довготермінове винагородження, яке прийде само по собі, без спеціальних турбот з боку суб'єкта. Цей феномен споріднений із знаменитою "вірою в справедливий світ", описаною свого часу соціальним психологом М. Лернером [Lerner, 1980].

У підсумку даний інтегральний параметр можна назвати *фактором зворотних співвідношень між цінністю максимізації надійного заробітку при мінімізації трудових затрат, з одного боку, і цінністю процесу роботи та особистих досягнень (цінністю працелюбства) – з іншого.*

Схоже, що вибір зроблений людиною, в цьому конфлікті, виявляється і в її намірах по-різному організувати своє трудове життя: той, хто шукає надійний і високий заробіток, прагне міцно зв'язати себе з певною організацією; той же, хто орієнтований на цікаву роботу, ініціативу й досягнення, але байдужий до гарантій зайнятості і максимізації матеріальних винагород, відчуває значно більшу свободу від конкретної організації, готовий її поміняти чи взагалі працювати самостійно.

Крім того, ініціатива, орієнтація на досягнення, почуття особистої відповідальності й автономія від виробничої організації більшою мірою притаманні фахівцям і керівникам, ніж менш кваліфікованим працівникам. Саме професії як особливі форми об'єднання осіб, котрі мають високу кваліфікацію, є основними конкурентами виробничих організацій у сфері поділу праці [Abbott, 1998], і отже, належність до професії орієнтує кваліфікованого працівника на автономію від організації.

Цінності ініціативи, досягнень, особистої відповідальності та автономії асоціюються також із соціальною роллю підприємця, а прагнення отримувати високу і гарантовану платню та мінімізувати трудові затрати – із соціальною роллю найманого працівника в організації. Не випадково американський соціолог Ч. Гелебі, описуючи схожий за змістом ціннісний параметр і вважаючи його вельми суттєвим для характеристики трудових цінностей, позначив його як опозицію «підприємницьких» та «бюрократичних» трудових орієнтацій [Halaby, 2003].

Факторний аналіз показав також, що для частини респондентів характерні *обернені* співвідношення між значимістю заробітку та надійністю місця роботи, з одного боку, і значимістю відсутності надмірного тиску на роботі та тривалістю відпустки – з іншого. Саме ці співвідношення, протилежні тим, що мали місце в другому факторі, лежать в основі *третього фактора* (його інформативність становить 10%).

Позитивно з даним фактором пов'язані значимість заробітку, надійного місця роботи, а також цікавої роботи і можливості чогось досягти (дві останні ознаки входять до фактора з порівняно низькою за абсолютною величиною вагою), а негативні навантаження характерні для відсутності надмірного тиску, тривалої відпустки та відповідності роботи здібностям (і в цій трійці останні два показники мають більш низьку за абсолютною величиною вагу).

У межах даного фактора свідомі прихильності працівників узгоджуються з панівними соціальними нормами, які диктують пропорційні співвідношення між трудовими затратами і матеріальним винагородами. Максимізація надійного заробітку вже не асоціюється у свідомості респондентів з униканням трудових зусиль: тих, хто бажав би більше заробляти (причому на довготерміновій основі) і просуватися по службі, не хвилює тривала відпустка і вони не турбуються про те, щоб робота не супроводжувалася надмірним тиском. І навпаки, ті, кого хвилює щадне трудове навантаження, відпустка і відповідність роботи здібностям, не виявляють устремління до хорошого заробітку і не стурбовані довготривалою надійністю місця роботи та просуванням. Відзначимо лише, що подібні нормативно «правильні» уподобання *менш* характерні для працівників, ніж ті, про котрі свідчить структура розглянутого вище (і який пояснює більшу частку варіації) другого фактора.

Даний інтегральний фактор можна назвати *фактором обернених співвідношень між цінністю цікавої і наполегливої роботи в організації як способу забезпечити високий заробіток і надійну зайнятість, з одного боку, і цінністю роботи в організації як способу комфортного проведення часу – з іншого.*

Варто відзначити, що в цьому факторі знов зіштовхуються два типи ставлення працівників до виробничої організації: одні шукають надійних, стійких зв'язків з організацією, яка забезпечує цікаву роботу і хороший заробіток (але без розрахунку на мінімізацію затрат, як це було в попередньому факторі); інші ж хочуть комфортної «легкої» роботи, при цьому за дане місце не тримаються і високого заробітку не очікують. По суті, тут також зіштовхуються прихильність до організації й автономне від неї існування, але (на відміну від попереднього фактора) готовність до великої трудової віддачі пов'язана з орієнтацією на прихильність, а не на автономію.

Отже, одному з полюсів (позитивному) другого і третього факторів відповідають одні й ті ж ключові для росіян «матеріалістичні» трудові цінності – заробіток і надійність роботи. Але способи досягнення цих цінностей – цілковито різні: у межах *другого* фактора – це реалізація «матеріалістичних» цілей „малою кров'ю” за рахунок скорочення, де можна, трудових зусиль і ризиків, у *третьому* ж факторі такої настанови нема. Відповідно, в одному випадку відкидаються підвищена («наднормативна») трудова активність і самореалізація, у другому – навпаки, відкидається прагнення знизити трудове навантаження («велика відпустка» та

«відсутність надмірного тиску»). Таким чином, структурний аналіз дозволяє виявити дві принципово різні «матеріалістичні» орієнтації – «енергійний матеріалізм», що відповідає позитивному полюсові третього фактора, і «комфортний матеріалізм» – на позитивному полюсі другого фактора.

Завершуючи опис та інтерпретацію другого і третього факторів, доречно відзначити, що реальні осі, які характеризують множину трудових цінностей, виявилися складнішими того протиставлення «матеріального» і «духовного», яке найчастіше фігурує в науковій та публіцистичній літературі. У цій логіці зазвичай протиставляють інструментальне ставлення до праці як способу заробітку і ставлення до праці як самостійної цінності, яка приносить людині задоволення самим своїм процесом і його безпосередніми, змістовними результатами. З наведеного вище опису *другого* фактора видно, що в ньому справді міститься протиставлення інструментального і самоцінного ставлення до праці, але ж інструментальність присутня і в третьому факторі, і тут вона *не* протистоїть інтересові до процесу і безпосередніх результатів праці. Справа в тому, що факторний аналіз виявив *різні* види інструментальності: в одному випадку людина намагається отримати високий заробіток ціною мінімальних трудових затрат, а в іншому – готова заради цього до напружених і довготривалих трудових зусиль.

Відзначимо також стійкість структурної картини трудових цінностей. У межах даного масиву, що складається лише з росіян, були відтворені ті ж самі (чи доволі схожі) структурні співвідношення між трудовими цінностями, котрі раніше були виявлені на інших масивах, – що склалися з респондентів 34 країн (опитування 1990–1993 рр.), 65 країн (опитування 1990–1993 рр. та 1995–1997 рр.) та 8 країн світу (опитування 1981–2000 рр.) [Магун, 1995, 2001, 2005].

3. Динаміка інтегральних (факторних) індексів трудових цінностей

По кожному з трьох описаних вище інтегральних параметрів (факторів) усім респондентам через процедуру приписування індивідуальних значень були присвоєні індивідуальні оцінки (ця процедура схожа на розрахунок індивідуальних індексів на основі відповідей респондентів на декілька окремих запитань). Звідси з'явилася можливість порівнювати індивідів за даним інтегральним параметром і простежити, як змінюються їхні середні оцінки протягом періоду, що вивчається; для визначення значимості

відмінностей знову був застосований однофакторний дисперсний аналіз (критерій Тамхена, $p < 0,05$).

У табл. 3 наводяться середні оцінки учасників опитування за трьома описаними вище факторами.

Як видно з наведених у табл. 3 даних, середнє значення *першого фактора* змінилося нелінійно: до середини 1990-х рр. вони вирости і залишалися на одному й тому ж рівні, як мінімум, до 1999 р., а потім знову знизилися, повернувшись до вихідного рівня початку 1990-х рр.

Вище відзначалося, що цей параметр характеризує не стільки трудові цінності як такі, скільки загальний стиль реагування людей на запитання анкети. Значить, протягом періоду, що вивчається, прагнення людей давати соціально бажані відповіді спочатку збільшувалося, а потім повернулося до вихідного значення. Причина, можливо, в посиленні в 1990-і рр. у багатьох працівників і безробітних громадян почуття соціальної скривдженості, зумовленому погіршенням умов їх зайнятості (що обговорювалося вище). У відповідь на це у людей посилилась потреба в позитивній соціальній оцінці, що й позначилося на посиленні їхніх соціально бажаних реакцій в ситуації опитування. Деяке пониження даного факторного індексу у 2004 р. і повернення його до вихідних значень, можливо, пов'язане з тим, що під впливом поліпшення економічної кон'юнктури самоповага російських працівників дещо підвищилася, а це, у свою чергу, призвело до послаблення потреби у зовнішньому схваленні і ослаблення соціально бажаних реакцій на запитання анкети.

Наші дослідження, проведені раніше, показали, що Росія в 1991–1995 рр. порівняно з іншими країнами світу мала одне з найвищих середніх значень за *другим факторним індексом*. Це означає, що серед росіян (*порівняно з працівниками інших країн*) у ці роки було більш поширене прагнення до високого, надійного і легкого заробітку і рідше зустрічалася орієнтація на працелюбство та безкорисливу самореалізацію [Магун, 1995, 2000]⁴.

⁴ Цей факт вартий особливої уваги у зв'язку з тим, що впродовж багатьох десятиліть в СРСР як норматив проголошувалася прямо протилежна формула, що вимагала від працівника високих трудових затрат при низьких матеріальних винагородах. Таким чином, у 1990-і рр. для російських працівників більш характерною була не згадана вище формула "справедливого" обміну "чим краще платять, тим більше працюю", а формула нееквівалентного обміну - "більше отримувати і менше робити".

Таблиця 3

**Факторні індекси трудових цінностей в Росії
та їх динаміка з 1991 по 2004 рр.**

| Факторні ціннісні індекси | Середні оцінки (в умовних балах) | | | | Динаміка факторних ціннісних індексів (показано статистично значимі відмінності між середніми оцінками в різні роки*) |
|---|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--|
| | 1991 р., (N = 1365) | 1995 р., (N = 1313) | 1999 р., (N = 1575) | 2004 р., (N = 6949) | |
| фактор I "Загальна висока оцінка роботи з акцентом на можливості, які вона надає людині для самореалізації та суспільного визнання його досягнень (фактор соціально бажаного стилю реагування)" | -0,07 | 0,12 | 0,11 | -0,04 | Ріст: 1995,1999 > 1991; Зниження: 2004 < 1995, 1999 |
| фактор II + "Комфортний матеріалізм" (цінність максимізації заробітку при мінімізації ризиків та трудових затрат або - "Безкорислива трудова самовіддача (цінність процесу роботи і особистих трудових досягнень") | -0,12 | -0,19 | -0,22 | 0,11 | Зниження: 1999 < 1991; Ріст: 2004 > 1991,1995, 1999 |
| фактор III + "Енергійний матеріалізм" (цінність цікавої і наполегливої роботи в організації як спосіб забезпечити високий заробіток і надійну зайнятість) або - "Робота в організації як спосіб комфортного і безкорисливого проведення часу" | -0,78 | -0,18 | -0,10 | 0,21 | Ріст: 1995,1999 > 1991; 2004 > 1991,1995, 1999 |

* Для оцінки статистичної значимості відмінностей між середніми оцінками факторних ціннісних індексів у різні роки був використаний однофакторний дисперсійний аналіз (критерій Тамхена, $p < 0,05$).

Було запропоновано два основних пояснення цих відмітних особливостей російських працівників.

Перша з причин бере початок з радянських часів і пов'язана з організацією радянської економіки за принципом «прив'язки» працівника до підприємства. Це досягалось заборонаю на автономну від держави підприємницьку діяльність, різними обмеженнями професійної свободи й самоорганізації, стимулюючим впливом суспільних фондів споживання, що розподілялися через підприємства, а також іншими соціально-економічними та соціально-культурними механізмами, дію яких було

спрямовано на зниження міжорганізаційної міграції (немаловажливий з них – жорсткі обмеження на сумісництво, які сучасному працівникові важко навіть уявити) [Магун, Гимпельсон, 1993].

Друга причина явно пов'язана з більш низкою, ніж у більшості країн, які розглядаються, оплатою, що припадає на одиницю трудових зусиль (наприклад, на одну годину робочого часу) і зрослими (уже в 1991 р. в порівнянні з «доперебудовним» часом) матеріальними домаганнями росіян [Магун, Литвинцева, 1993; Магун, 1998б; Магун, энговатов, 2006]. Не випадково з даним фактором корелюють відмінності в доході, що припадає на одного члена сім'ї, і в оцінці свого матеріального становища. Якщо «базові» потреби не задовольняються (а саме так, вочевидь, сприймали люди свій стан), то, згідно з відомою тезою А. Маслоу, потреби більш високих рівнів ієрархії не актуалізуються [Maslow, 1970]. Звідси підкреслення важливості високого заробітку і низьких трудових затрат та водночас нехтування можливостей індивідуальної самореалізації.

Як видно з табл. 3, за станом на 1999 р. значення ціннісного індексу, що розглядається, дещо змістився в бік «безкорисливої самовіддачі», про що свідчить поява статистично значимої різниці між середніми величинами цього індексу в 1999 та 1991 рр. І хоча серед інших країн російські трудові цінності все одно залишалися поблизу полюса «максимізації винагород + мінімізації ризиків і затрат», усе ж таке зрушення, що з'явилося, до речі, далеко не одразу після початку економічних і соціально-політичних реформ, виглядало обнадійливо.

На фоні цієї передісторії особливо цікаво поглянути, що відбулося в інтервалі між 1999-м та 2004 рр. Як видно з табл. 3, тенденція, що намітилася на кінець 1990-х рр., повернулася у зворотному напрямі: середня оцінка показника, що розглядається, у 2004 р. значимо *перевищує* середню за 1999 р.

Причому зрушення було настільки значним, що цінності російських працівників не лише повернулися до вихідного рівня 1991 р., але й помітно його перевищили: +0,11 у 2004 р. замість -0,12 у 1991 р. Така динаміка узгоджується з описаними вище змінами окремих трудових цінностей: як впливає з табл. 1, у 2004 р., порівняно з 1999 р., посилилася значимість надійності місця роботи й хорошого заробітку і при цьому знизилася популярність ініціативи, відповідальності та поваги. Усе це якраз ті компоненти, котрі входять до ціннісного індексу, що розглядається, і забезпечують його зміни в бік «комфортного матеріалізму».

Зміни *третього* фактора також ішли в напрямі підвищення цінності заробітку і гарантій зайнятості. У 1991 р., у переддень реформ, середні оцінки

росіян за цим фактором були одними з найнижчих серед 30 обстежених країн, тобто російські працівники частіше за інших виявляли прагнення до комфортного проведення часу на роботі. Але значення цього інтегрального параметра виявилися значно більш чутливими до соціально-економічних змін, ніж значення другого фактора: уже в 1995 р. відбулися статистично значимі зрушення в бік відмови від погляду на роботу як форму рекреації. Більш того, виявилось, що подібне зрушення мало місце не лише в Росії, а й в інших пострадянських країнах, і середні оцінки за індексом «енергійний матеріалізм або комфортне проведення часу на роботі» чітко розділили опитування в одних і тих же країнах в залежності від року проведення: вибірки, опитані в 1991 р., групувалися біля полюса «комфортного проведення часу», а опитані в 1995 р. – біля полюса «енергійного матеріалізму» [Магун, 2000]. (У дужках зауважимо, що не часто доводилося зустрічатися з настільки чітким розділенням досліджуваних об'єктів на дві полярні групи.)

Як видно з оцінок, наведених у табл. 3, значення третього фактора, що підвищилися в 1999 р., збереглося на тому ж рівні (незважаючи на економічну кризу 1998 р., яка могла якимось чином їх похитнути), а потім знову підвищилися до 2004 р. Таким чином, зміни цього показника не демонструють зворотних тенденцій, характерних для двох попередніх ціннісних індексів, і отже вони є індикатором певних найбільш стійких поворотів, які сталися у свідомості російських працівників і в самому житті російського суспільства. За порівняно короткий час важливий аспект інтегрального ставлення до праці змінився радикально: *російські працівники більше не розглядають перебування на роботі як одну з форм рекреації і чітко закріплюють за працею функцію нелегкого добування високого і надійного заробітку.*

Отже, зміни другого і третього ціннісних індексів показують, що впродовж періоду, який розглядається, для людей усе більш значимими ставали цілі отримання високого заробітку і стабільної зайнятості. Причому одночасно підвищувалася значимість *двох різних стратегій* досягнення цих цілей: одна заснована на економії трудових затрат і мінімізації ризиків (на противагу наднормативній трудовій активності), друга – на енергійних трудових зусиллях (на противагу «нічоگونеробства» на роботі).

Як пояснити зростання популярності кожної з цих стратегій?

Що стосується стратегії «комфортного матеріалізму» (відповідає фактору II), то тут причини приблизно ті ж, що діяли на початку 1990-х, наприкінці радянської влади, і про які ми вже згадували. Середні показники заробітків на 2004 р. тільки-но наблизилися до докризових [Обзор социальной политики, 2007, с. 218–254], а домагання, навпаки, порівняно з початком

1990-х помітно виросли [Магун, Енговатов, 2006]. Інакше кажучи, на 2004 р. у значної частини російських працівників були підстави вважати, що їхні «базові» (за А. Маслоу) потреби задовільнені ще недостатньою мірою (можливо, навіть гірше, ніж у радянський час), і тому актуальність наднормативної та безкорисливої активності продовжувала, відповідно, знижуватися.

Не зникли й згадані вище інституціональні бар'єри на шляху розвитку трудової ініціативи та активності. Певно, в тому, що стосується свободи професійної діяльності, зміни на краще очевидні. Але цього виявилось недостатньо. Досі не знято багато бар'єрів, які заважають розвиткові підприємництва і трудової мобільності, невеликими виявилися зрушення і в розвитку професій (як само регульованих асоціацій професіоналів, що забезпечують працівникові певну автономію від конкретної виробничої організації). В ієрархії суспільних норм та цінностей, що транслюється засобами масової інформації, ініціатива, креативність і відповідальність також не посіли належного місця.

Що стосується стратегії «енергійного матеріалізму» (відповідає факторові III), то її посилення, паралельне посиленню «комфортного матеріалізму» не таке й дивне. Адже ця стратегія не є якоюсь «героїчною» альтернативою пасивності. У її межах людина не вибирає якісь наднормативні зусилля, а просто відкидає нічогонеробство, виявляє готовність «нормально» працювати. Зростання популярності цієї стратегії стало наслідком двох зустрічних процесів: роботодавці, які платять тепер працівникам не державні, а свої гроші, скоротили пропозицію робочих місць, які забезпечують комфортне проведення часу і не дають відчутного прибутку; та й у працівників, які здобули можливість отримувати за більшу працю більші гроші, попит на такі місця також постійно падає. Іншими словами, ніхто не може тепер дозволити собі розкіш ні утримувати подібні робочі місця, ні посідати їх⁵. В останні роки посиленню цієї стратегії сприяли нові можливості підвищення заробітків і докладання енергійних зусиль, які принесло російське економічне зростання.

⁵ Уже після першої публікації частини описаних тут результатів з'явилася цікава стаття Н.В. Чайковської та Я.Л. Ейдельмана, що підтверджує наші висновки. У ній наводяться дані, про динаміку трудових цінностей працівників промислових підприємств, що охоплюють 1993–1999 рр. і засвідчують, що протягом цього часу зростала значимість заробітку і в той же час послідовно знижувалася значимість сприятливих санітарно-гігієнічних умов праці, цікавої роботи, хорошого, дружного колективу. Ці факти наочно демонструють, що впродовж 1990-х рр. очікування працівників усе більше фокусувалися на заробітку при одночасному зниженні запитів щодо комфортності процесу й умов праці. Хоча автори порівнювали значимості окремих цінностей, їхній висновок прямо збігається з тим, котрий зроблено в даній роботі на основі спостереження за динамікою третього інтегрального індексу.

Таким чином, динаміка ціннісних *індексів* допомагає більш аналітично представити динаміку *окремих* цінностей, яка описана в розділі 1. Якщо, наприклад, взяти зростання популярності такої цінності, як надійність місця роботи, то в нього вносять вклад три різних інтегральних утворення: загальний фактор трудових цінностей (інтерпретується нами як індивідуальний стиль реагування на запитання анкети), фактор максимізації *надійного* заробітку і мінімізації ризиків та затрат (ціною відмови від важливості змісту роботи і особистих трудових досягнень), а також фактор цінності наполегливої і цікавої роботи як способу забезпечити високий заробіток і *надійну* зайнятість (ціною відмови від розгляду роботи як способу комфортного проведення часу).

4. ВИСНОВКИ

За підсумками порівняння масових опитувань, проведених у 1991, 1995 і 2004 рр., можна зробити такі основні висновки про динаміку трудових цінностей.

1. Установлено, що більшість трудових цінностей російських працівників зазнали за 14 пореформених років численних змін. Це свідчить про лабільність масової трудової культури і не узгоджується з численними твердженнями про її невіддатливість переминам. Більшість статистично значимих відмінностей між показниками опитувань різних років, які мали місце в межах усього масиву респондентів, універсально відтворюється і в усіх підвибірках, виділених всередині цього масиву.

2. Виявлені такі статистично значимі підсумкові зміни (*net changes*) популярності трудових цінностей з 1991-го по 2004 р.

Чотири цінності за 14 років стали для росіян *більш важливими*: частіше люди стали відносити до числа важливих такі сторони роботи, як хороший заробіток, надійність роботи, її цікавість, а також можливість досягти якихось результатів. Це саме ті цінності, які у 2004 р. стали лідувати в трудовій свідомості росіян.

Важливість трьох інших цінностей *понижилася*: респонденти рідше стали відносити до числа важливих аспектів роботи велику відпустку, відповідність роботи здібностям та можливість прояву ініціативи.

І, нарешті, важливість ще трьох цінностей, якщо порівняти початок і кінець 14-річного періоду, що розглядається, *не змінилася*: повага до роботи з боку широкого кола людей, її відповідальність і не надто висока

напруженість відмічалася у 2004 р. не частіше і не рідше, ніж у 1991 р.

3. Ті ж зміни проявилися і в динаміці двох інтегральних ціннісних індексів, побудованих на основі факторного аналізу. За 14 років у росіян зросло прагнення до високого, надійного і легкого заробітку на шкоду орієнтації на працелюбство і самореалізації, яка не потребує негайної винагороди (стратегія „комфортного матеріалізму”, факторний індекс II). І в той же час *різко зростає* цінність цікавої (і наполегливої) роботи в організації як способу забезпечити високий заробіток і надійну зайнятість при одночасному зниженні цінності роботи в організації як способу комфортного і безкорисливого проведення часу (стратегія „енергійного матеріалізму”, факторний індекс III).

4. Виявлені ціннісні зрушення зумовлені двома категоріями процесів, що відбувалися в російській економіці в 1990-і та 2000-і рр. Це, по-перше, *запланована реформаторами інституціональна трансформація* – передовсім, ринкові реформи і розвиток нового для Росії приватного сектора: руйнування колишніх обмежень на активність та ініціативу, зняття „граничних” меж заробітку і досягнень, визволення праці і виникнення нових можливостей. По-друге, це *зміни економічної кон’юнктури*: спочатку трансформаційний спад 1990-х рр., поява безробіття, а також специфічних для російського ринку праці способів адаптації (деградація багатьох робочих місць і наближення зайнятих на них до стану, близького до безробіття, – за рахунок низької зарплати, її затримок, незавантаженої роботою, вимушених відпусток і викликаного усім цим зниження престижу відповідних видів зайнятості), а потім економічне зростання, в ході якого у багатьох людей з’явилася можливість поступово відновити зруйноване матеріальне благополуччя чи добитися нових успіхів.

Усе це й визначило ціннісний порядок денний, характерний для періоду, що розглядається. Його домінантами виявилися базові, „матеріалістичні” потреби людей і дві стратегії їх задоволення – стратегія дозованих зусиль („комфортний матеріалізм”) і (менш виражена) стратегія енергійних на досягнення дій („енергійний матеріалізм”). Ініціативна самореалізація та особиста відповідальність залишаються поки що на периферії трудової свідомості росіян, що різко відрізняє їх від працівників економічно розвинутих країн, що входять до „великої вісімки”.

- Андреевкова А. В.* Материалистические/постматериалистические ценности в России / А.В. Андреевкова // Соц. исследования. – 1994. – № 11. – С. 73–81.
- Аузан А.А.* Договор-2008: критерии справедливости / А.А. Аузан. – 2006 <http://www.polit.ru/lectures/2006/05/18/auzan.html>
- Бергер П.* Капиталистическая революция: 50 тезисов о процветании, равенстве и свободе / П. Бергер; пер. с англ. Г.П. Бляблиной. – М.: Прогресс, 1994.
- Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер; пер. с нем. М. И. Левиной // *М.Вебер.* Избранные произведения: пер. с нем. под ред. Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс, 1990.
- ВЦИОМ. Главное в работе – это зарплата // Пресс-выпуск – 2007. – № 684. – 26 апр.
- Гордон Л.А.* Времена и сроки демократических перемен: тяжкая медлительность исторического движения / Л.А. Гордон // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1999. – № 5. – С. 17–23.
- Дубин Б.В.* О поколенческом механизме социальных сдвигов / Б.В. Дубин // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / [Т.И. Заславская (ред.)]. Вып. II. – М.: Моск. школа соц. и экон. наук, 1995. – С. 237 – 247.
- Дубин Б.В.* Молодежь и идеология сегодня / Б.В. Дубин // Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии / [Т.И. Заславская и др. (ред.)] Вып. IV – М.: Интерцентр, 1997. – С. 291–302.
- Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ-ВШЭ, 2001.
- Куприянова З.В.* Трудовая мотивация / З.В. Куприянова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1993. – № 6. – С. 32–36.
- Куприянова З.В.* Рынок труда / З.В. Куприянова, Е.А. Хибовская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1994. – № 3. – С. 16–22.
- Лапин Н.И.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России / Н.И. Лапин // Соц. исследования. 2003. – № 6. – С. 78–87.
- Магун В.С.* О взаимосвязях между значимостью различных потребностей и их удовлетворенностью / В.С. Магун // Вопросы психологии. – 1978. – № 6 – С. 86–93.
- Магун В.С.* Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л.: Наука, 1983 (См. Интернет-версию: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/184520.html>).
- Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения: социалистическая модель и постсоциалистическая реальность / В.С. Магун // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Т.И. Заславская (ред.). – М.: Моск. школа соц. и экон. наук, 1993. – Вып. II. – С. 137–151.
- Магун В.С.* Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание / В.С. Магун // Мир России. – 1998а. – Т. 3. – № 4. – С. 113 – 144.
- Магун В.С.* Структура и динамика трудовых ценностей российского населения / В.С. Магун // Россия: трансформирующееся общество / В.А. Ядов (ред.). – М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. – С. 430–448.
- Магун В.С.* Смена диапазона / В.С. Магун // Отечественные записки. – 2003. – № 3. – С. 260–278.
- Магун В.С.* Трудовые ценности экономически активного населения В.С. Магун // Мы и они. Россия в сравнительной перспективе / В. Мау, А. Мордашев, Е. Турунцев (ред.). – М.: Ин-т экономики переходного периода, 2005. – С. 117–156.
- Магун В.С.,* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда / В.С. Магун, В.Е. Гимпельсон // Социол. исследования. – 1993. – № 9. – С. 73–83.
- Магун В.С.,* Жизненные притязания ранней юности и стратегии их реализации: 90–80-е

- годы. / В.С. Магун, А.З. Литвинцева – М. : Ин-т социологии РАН, 1993.
- Магун В.С.*, Энговатов М.В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985–2005 гг.) // Отечественные записки. – 2006. – № 3. – С. 76–96.
- Найшуль В.А.* Революция и справедливость / В.А. Найшуль – М.: ОГИ, 2005.
- Обзор социальной политики в России. Начало 2000-х / под ред. Т.М. Малевой. – М. : Независимый ин-т соц. политики, 2007.
- Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 / В.С. Магун (ред.). – М. : Ин-т социологии РАН, 1998б.
- Росс Л.* Человек и ситуация: Уроки социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт ; пер. с англ. В.В. Румынского ; под ред. Е.Н. Емельянова и В.С. Магуна. – М. : Аспект Пресс, 2000.
- Соколов Ж.* Наш российский электорат: как много дум наводит он / Ж. Соколов // Коммерсантъ. – 1993. – № 9. – С. 5.
- Федоров В. Ф.* Фундаментализм и творческая свобода Российского Православия / В.Ф. Федоров // Куда идет Россия?. Общее и особенное в современном развитии / [Т.И. Заславская и др. (ред.)]. – М. : Интерцентр, 1997. – Вып. IV. – С. 353–359.
- Хахулина Л.* Труд в системе жизненных ориентаций российского населения / Л. Хахулина // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – № 5 (85). – 2006. – С. 28–37.
- Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен ; пер. с нем. ; под ред. Б.М. Величковского. – М. : Педагогика. 1986. – Т. 1.
- Чайковская Н.В.*, Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика / Н.В. Чайковская, Я.Л. Эйдельман // Общество и экономика. – 2000. – № 11–12. – С. 104–117.
- Шмерлина И.* О трудовых ценностях и привычке к работе. (Заметки по материалам текущих исследований) / И. Шмерлина // Социальная реальность. Журнал социологических наблюдений и сообщений. – 2007. – № 4. – С. 46–66.
- Эмоциональные компоненты самоотчетов и межличностных суждений / А.М. Эткинд // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 106–112.
- Ясин Е. Г.* Модернизация экономики и система ценностей. / Е.Г. Ясин – М. : ГУ – ВШЭ, 2003.
- Abbott A.* The New Occupational Structure. What Are the Questions / A. Abbott // Working in America. Continuity, Conflict, and Change/A.S. Wharton (ed.). – Mountain View, Ca.: Mayfield Publishing Company, 1998.
- Alwin D.* Cohort Replacement and Changes in Parental Socialization Values / D. Alwin // Journal of Marriage and the Family. 1990. Vol. 52 (May). P. 347–360.
- Alwin D.* Attitude Change: Its Measurement and Interpretation Using Longitudinal Surveys / D. Alwin, J. Scott // Understanding Change in Social Attitudes / B.Taylor, K.Thomson (eds.). – Aldershot : Dartmouth, 1996.