

Лариса Филинская

кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры социологии Белорусского государственного университета

Larisa Filinskaya

PhD in Philosophy, Associate Professor, Department of Sociology Belarusian State University

## РАБОТА КАК ЦЕННОСТЬ: ИЗ НЕДАЛЕКОГО ПРОШЛОГО В БЛИЖАЙШЕЕ БУДУЩЕЕ

У статті аналізується ставлення населення Білорусі, Польщі, Росії та України до роботи як базової цінності. Емпіричної базою аналізу є результати соціологічних замірів, здійснених в рамках проекту з вивчення європейських цінностей в 2008 році. Описується структура трудових цінностей населення зазначених країн. Характеризуються збіги і відмінності при визначенні важливості основних характеристик роботи. Робляться висновки, що, по-перше, в ціннісній системі чотирьох країн домінують базові, «матеріалістичні» потреби людей і дві стратегії їх задоволення - дозованих зусиль і енергійних дій; по-друге, системи трудових цінностей жителів Білорусі, Польщі, Росії та України в 2008 році були досить близькі. Інформація, отримана в ході проведення п'ятої хвилі дослідження європейських цінностей, дозволить виявити нові механізми формування та розвитку системи цінностей Білорусі, Польщі, Росії та України.

**Ключові слова:** базові цінності, аксіологічні вподобання, робота як цінність, характеристики трудової діяльності

В статье анализируется отношение населения Беларуси, Польши, России и Украины к работе как базовой ценности. Эмпирической базой анализа являются результаты социологических замеров, осуществленных в рамках проекта по изучению европейских ценностей в 2008 году. Описывается структура трудовых ценностей населения указанных стран. Характеризуются совпадения и различия при определении важности основных характеристик работы. Делаются выводы, что, во-первых, в ценностной системе четырех стран доминируют базовые, «материалистические» потребности людей и две стратегии их удовлетворения — дозированных усилий и энергичных, достижительных действий; во-вторых, системы трудовых ценностей жителей Беларуси, Польши, России и Украины в 2008 году были достаточно близки. Информация, полученная в ходе проведения пятой волны исследования европейских ценностей, позволит выявить новые механизмы формирования и развития системы ценностей Беларуси, Польши, России и Украины.

**Ключевые слова:** базовые ценности, аксиологические предпочтения, работа как ценность, характеристики трудовой деятельности

The article analyses populations' attitudes to «work» as a basic value in Belarus, Poland, Russia and Ukraine. The empirical database used for the analysis is the results of the European Values Study, conducted in 2008. The author describes the structure of populations' work values for the abovementioned countries. The analysis focuses on coincidences and differences when determining the importance of major features of work. The author concludes that, firstly, basic, «materialistic» needs dominate in the system of values in the four countries under study, along with two strategies of their satisfaction — graduated efforts and energetic, effective actions; secondly, the systems of work values were quite close, when comparing the residents of Belarus, Poland, Russia and Ukraine in 2008. The information gained in the course of the fifth wave of the European Values Study, will make it possible to determine new formation and development mechanisms in the system of values in Belarus, Poland, Russia and Ukraine.

**Keywords:** basic values, axiological preferences, work as a value, characteristics of labour activity.

Проблемное поле изучения аксиологических предпочтений населения Европы включает два важных вопроса – как быстро меняется система ценностей и насколько велики отличия в ценностных ориентациях народов разных государств. Исследования, проведенные социологами в последние десятилетия [1, 2, 3], убедительно доказывают, что, во-первых, базовые ценности населения носят устойчивый характер и могут меняться лишь постепенно, на протяжении жизни как минимум двух поколений; во-вторых, ценностные приоритеты европейских государств и ряда постсоветских стран (в частности, Беларуси, Украины, России) со-

падают. Данные выводы основаны на результатах социологических замеров, осуществленных в рамках проекта по исследованию европейских ценностей.<sup>1</sup> Мы находимся на этапе начала новой пятой волны исследования. Полевые работы по сбору информации будут осуществляться в конце 2017 и в 2018 годах. Прошедшие 9-10 лет, сопровождаемые серьезными экономическими и политическими событиями во многих европейских странах, – это тот срок, который позволит не только заметить, но и объяснить, почему мы меняемся или не меняемся, и как мы будем жить в будущем.

Для сравнительного анализа мы выбрали одну базовую ценность – **работа**. Наша задача заключается в описании отношения населения стран-соседей Беларуси, Польши, России и Украины к данной базовой ценности, а также определении степени совпадения ценностных предпочтений в сфере трудовой деятельности, готовности к переменам, определения траектории изменения ценностей. Для этого мы использовали данные 2008 г. – последней на данный момент волны проекта по изучению европейских ценностей. Мы сознательно возвращаемся в недалекое прошлое наших стран, чтобы подготовиться в скором времени к глубокому анализу механизмов воздействия на систему ценностей различных позитивных и негативных жизненных фонов, угроз и рисков последних лет.

В последнее десятилетие XX века и первые десять лет XXI столетия в Беларуси, России, Украине произошла существенная

перестройка социально-экономической и политической структур общества, что привело к значительным изменениям в социальной сфере, в том числе трансформировались системы трудовых ценностей, моделей экономического поведения. В Польше система экономических отношений менялась не так радикально, однако политические преобразования в бывшей социалистической стране также внесли

Таблица 1  
Субъективная оценка важности работы (в %)

Страна	Ценности (очень важно)					
	Работа	Семья	Друзья и знакомые	Досуг	Политика	Религия
Беларусь	52,9	81,1	32,0	25,1	6,4	14,4
Польша	56,1	86,9	38,3	37,3	7,4	31,8
Россия	52,1	80,9	36,2	37,8	8,2	15,9
Украина	58,3	87,4	35,7	33,1	11,2	26,3

значимые коррективы в процесс формирования новых ценностных ориентиров.

Однако, несмотря на все различия, работа в иерархии ценностей жителей Беларуси, Польши, России, Украины стабильно занимает второе место, причем различия между странами не существенны.

Особого внимания заслуживает вопрос о структуре трудовых ценностей населения указанных стран. Список предложенных респондентам трудовых ценностей охватывал все основные их категории – инструментальные и терминальные, материальные и духовные, «внутренние» и «внешние», характеризующие трудовые блага и трудовые затраты.

Иерархия ценностей выстроена, исходя из ответов жителей Беларуси.

Как оказалось, у населения Украины три наиболее значимых характеристики трудовой деятельности идентичны белорусским (различия в ответах менее 1 %).

Доминирование материальных интересов было характерно для населения всех анализируемых стран. Оплата труда должна выполнять воспроизводственную (обеспечивать работнику объем потребления благ и услуг, необходимый для расширенного воспроизводства рабочей силы, поддержания и развития способности к труду, а также для содержания семьи) и стимулирующую функции (формирование у работника заинтересованности в производительном труде, активной экономической деятельности). Представленные в таблице данные свидетельствуют, что во всех четырех странах заработок был на первом месте, и его значимость очень высока.

Ряд исследователей отмечают обратную зависимость между уровнем ВВП страны и значимостью заработной платы: чем ниже ВВП страны (то есть показатель богатства на

1 EVS (2011). European Values Study 1981-2008, Longitudinal Data File. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA4804 Data File Version 1.0.0 (2011-04-30) doi: 10.4232/1.4804.

Таблица 2.

**Оценка значимости различных характеристик работы населением Беларуси, Польши, России, Украины (в %)**

Характеристики работы	Беларусь	Польша	Россия	Украина
1. Высокая заработная плата	92,8	93,4	93,9	93,2
2. Хороший коллектив	78,7	72,9	64,1	77,8
3. Работа которая интересна	72,1	76,3	70,4	72,3
4. Удобный режим работы	61,9	55,4	47,8	56,0
5. Гарантия не потерять работу	56,0	79,2	71,1	61,6
6. Работа, которая не ущемляет интересы семьи	54,8	56,7	45,7	-
7. Работа, которая соответствует способностям	54,6	64,5	57,9	58,2
8. Работа, на которой чувствуете, что можете чего-то достичь	52,0	66,9	51,8	49,2
9. Равное отношение ко всем на рабочем месте	50,8	71,7	52,3	58,1
10. Общение с людьми	50,4	52,7	37,8	38,4
11. Большой отпуск	47,9	42,3	51,2	45,4
12. Приобретение новых навыков	39,9	57,9	49,3	49,2
13. Возможность проявить инициативу	38,3	48,8	40,2	39,0
14. Полезная работа для общества	35,9	38,2	25,5	27,0
15. Право голоса при принятии важных решений	33,4	44,1	35,7	36,6
16. Ответственная работа	30,1	54,4	36,6	32,7

душу населения), тем выше значимость заработка. В анализируемых странах показатели ВВП разнятся. Например, в 2008 году ВВП на душу населения в Польше составлял 13845 \$, в России – 11832 \$, в Беларуси – 6230 \$, в Украине – 3899 \$. Однако важность высокой зарплаты характерна для жителей всех этих стран. По-видимому, различия в ВВП должны быть более значимыми, чтобы данная закономерность сработала. Так, в Норвегии в 2008 г. ВВП на душу населения составлял 94759 \$, и на важность высокой зарплаты указали 56,5 % жителей страны (4 место в иерархии трудовых ценностей), в Дании – соответственно 62118 \$ и 54,6 % (4 место), в Швейцарии – 64327 \$ и 57,3 % (3 место).

Такая ценность, как «*гарантия не потерять работу*», относится к числу лидирующих: в Польше и России эта ценность занимала 2 место, в Беларуси и Украине – 5 и 4 место соответственно.

Высокорейтинговой оказалась ценность «*интересная работа*», занимающая 2-3 места в иерархии трудовых приоритетов населения Беларуси, Польши, России, Украины. На этой ценности у большинства работников сфокусированы все содержательные требования к труду. Для человека, не готового тратить лишние силы, преимущество «интересности» в том, что она этого и не требует, чего не скажешь об инициативе или ответственности.

«*Хороший коллектив*» – вторая по важности характеристика при оценке работы у жителей Беларуси и Украины, для которых коллективизм и справедливость всегда были одними из высших ценностей общечеловеческого бытия. Традиционно высокие оценки значимости коллектива объясняются, по-видимому, не только ментальными особенностями населения анализируемых стран. Кризисные явления в эко-

номике, перспективы безработицы, усиление социальной напряженности в обществе актуализируют социальные потребности на индивидуальном уровне – желание работать в данном коллективе, возможность неформального общения с коллегами по работе, их поддержка, фактор ощущения причастности к коллективу, социальных связей с ним и внешней средой, уважение со стороны руководства.

*Удобный режим работы* как ценностный показатель можно воспринимать по-разному. С одной стороны, никто не откажется работать по удобному графику, иметь большой отпуск и получать хороший заработок. Однако в условиях рыночной экономики такой вариант работы маловероятен. Стереотип, что о такой работе мечтают все жители постсоветских стран, также уходит в прошлое. С другой стороны, удобные часы работы могут понадобиться для подработки. Низкий уровень оплаты труда по основному месту занятости вынуждает работников искать дополнительные источники дохода, вторую-третью работу. С развитием частного сектора появляются новые возможности для улучшения материального благосостояния семьи. Эта характеристика работы оказалась наиболее значимой для жителей Беларуси и Украины (соответственно, 4 и 6 ранговые места). Население Польши и России менее требовательны к режиму работы (10 ранговое место).

Примерно одинаково жители Беларуси, России и Украины оценивают важность *соответствия работы способностям* (эту характеристику отметили более половины участников опроса этих стран). В Польше почти две трети опрошенных (64,5 %) уверены, что работа должна соответствовать способностям человека.

Ряд исследователей убедительно доказывают, что экономические успехи общества

находятся в прямой зависимости от выраженности у его членов мотивации достижения. Бурные социально-экономические процессы, протекавшие в начале двадцать первого века, актуализировали такую достигательную ценность, как «*возможность чего-нибудь достичь на работе*». Эта характеристика непосредственно связана с ростом статуса и заработка. Примерно половина респондентов в Беларуси, России и Украине отметили важность достижений на рабочем месте, в Польше же таких оказалось две трети.

Высоко оценивалась возможность *общаться на работе с людьми*. В 2008 г. на важность этой характеристики указали около половины жителей Беларуси и Польши. Для жителей России и Украины общение на работе оказывается менее значимым.

*Приобретение новых навыков* как достигательная ценность, непосредственно связанная с ростом статуса, повышением заработной платы и материального положения в целом наиболее высоко оценивалась жителями Польши и оказалась наименее значимой у населения Беларуси.

Более половины жителей Беларуси и Польши (54,8 % и 56,7 % соответственно) отметили, что работа не должна *ущемлять интересы семьи*. В России 45,7 % респондентов отметили важность данной характеристики трудовой деятельности. В Украине данная характеристика не была включена в инструментарий.

«*Право голоса при принятии важных решений*» как ценность проявилось наиболее ярко в Польше, где демократические начала в трудовой деятельности оказались наиболее значимыми. Во всех странах эта ценность занимала последние места в рейтинге и, следовательно, данная составляющая трудовой жизни являлась малозначимой для большинства населения четырех стран в 2008 г.

Оценка такой характеристики, как «*равное отношение ко всем на рабочем месте*», связана с актуализированной в последнее время прагматической моделью мотивации сотрудника на рабочем месте. Речь идет о теории справедливости Дж. Стейси Адамса [4], которая утверждает, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает несправедливость, то есть человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. Такого сотрудника необходимо дополнительно мотивировать, исправляя дисбаланс для восстановления справедливости. Таким образом, данная теория справедливости обосновывает идею, что работники организации воспринимают себя не изолированно, а в контексте трудового коллек-

тива. Исходя из этого следует, что для эффективной мотивации труда организации необходимо осуществлять управленческий процесс, создавая и поддерживая справедливое отношение к работникам.

Особенно высоко оценили значимость «равенства» в Польше (пятое ранговое место) и примерно одинаково о важности данной характеристики говорили жители трех постсоветских стран (чуть более половины опрошенных).

*Возможность проявить инициативу* также не относится к лидерам среди трудовых ценностей и не становится особенно привлекательной у жителей Беларуси, Польши, России, Украины, хотя правительства этих стран и проводят соответствующие экономические, политические и культурные реформы. Осознание зависимости высоких заработков от проявления самостоятельности, т.е. инициативности, творческого подхода, новаторства, не наблюдалось. Добиться сдвигов в сторону большей инициативы чрезвычайно сложно и для этого потребуется не одно десятилетие.

В число исходных целевых установок либеральных реформ входило распространение ценностей, отвечающих активно-достигательной стратегии поведения. *Ответственная работа* непосредственно относится к таким ценностям. Представленные данные свидетельствуют о том, что значимость ценности «ответственная работа» занимает последние места в иерархии 17 ценностных показателей. Исключением является Польша (11 ранговое место). По-видимому, практика увеличения оклада в связи с изменением масштабов ответственности, возлагаемой на работника, еще не получила должного распространения в большинстве постсоветских стран.

Альтруистические, солидаристские ценности не были отнесены к особенно значимым. «О судьбах Отечества» думают далеко не все участники опроса: примерно треть населения Польши, Беларуси указали на важность «*полезной работы для общества*». В России об этом заявил каждый четвертый, в Украине – 27,0 %.

Характеристика «*Право голоса при принятии важных решений*» была включена в предлагаемый набор трудовых ценностей только в 2008 году. Демократические начала в трудовой деятельности оказались наиболее значимыми для жителей Польши, в других 3 странах на важность «права голоса» указали чуть более трети респондентов. Данная ценность занимает последние места в рейтинге и, следовательно, эта составляющая трудовой жизни являлась малозначимой для большинства населения постсоветских стран.

Результаты социологических исследований, проведенных в 2008 году, свидетельствуют, что доминирующими в ценностной системе

этих стран оказались базовые, «материалистические» потребности людей, а также две стратегии их удовлетворения – дозированных усилий и энергичных, достижительных действий. Достижительные действия оказывались более важными для населения Польши. Жители постсоветских стран в меньшей степени ориентировались на такие характеристики работы. Инициатива в работе, ответственное к ней отношение оставались пока на периферии трудовых предпочтений.

Ценностный базис населения Беларуси, России и Украины отразил довольно сложную направленность, которая характерна для переходного периода. Но переход произошел не столько в сторону постиндустриализации, сколько в сторону развития индустриализации с элементами постиндустриализма, что не могло не оказать влияние и на динамику ценностей. Все внешние и внутренние противоречия постиндустриализма (динамизм, формирование новой трудовой мотивации, повышение роли образования и знаний и как следствие, виртуализация, неустойчивость общества, в том числе постоянная угроза рисков) в этих странах имеют несколько иные формы проявления, чем на Западе. В Польше структурные изменения в аксиосфере по многим позициям сближаются со «старыми» капиталистическими странами. Однако это вовсе не означает, что система трудовых ценностей жителей Беларуси, России и Украины, с одной стороны, и Польши, с другой, не имеет точек соприкосновения.

Для понимания места Беларуси в европейском пространстве с точки зрения ценностных ориентиров мы сравнили уровень важности различных характеристик трудовой деятельности по странам. Если показатели отличались друг от друга не более чем на  $\pm 7\%$ , мы считали, что имеет место совпадение ценностей. Проведенный анализ показал, что в 2008 г. из 16 предлагаемых для оценки характеристик работы у жителей Беларуси совпали показатели по 13 позициям с Украиной (76,5%), по 10 с Россией (58,8%), по 8 с Польшей (47,1%). Таким образом, системы трудовых ценностей жителей

Беларуси, Польши, России и Украины были достаточно близки.

Особенности современной занятости населения свидетельствуют о новых тенденциях в сфере труда. Все чаще встречается массовый переход к работе по несколько часов в неделю, по краткосрочным контрактам либо без них. Прекарные отношения сегодня становятся нормой, фиксируется повсеместное внедрение прекариата<sup>2</sup>, использование нелегальной рабочей силы.

О кардинальной трансформации трудовой деятельности может свидетельствовать также то, что работник больше не предан рабочему месту, предприятию. Фриланс как вид деятельности помогает повысить уровень доходов населения и решить проблему занятости на удаленных территориях. На смену долгосрочной ментальности приходит краткосрочная. Корпоративная культура, которая должна была обеспечить путь к процветанию компании, зачастую утрачивает свою роль и значимость.

Открытость границ, экономики, культуры делает открытым и труд. Человек свободен менять профессии, места работы, решать: работать или не работать. В отдельных странах существуют законодательные акты о социальном иждивенчестве, которые влекут за собой необходимость оплаты за отказ от трудовой деятельности.<sup>3</sup>

Существенные изменения в социально-экономической сфере, политические катаклизмы последних лет не могут не повлиять на систему ценностей. Информация, собранная в ходе проведения пятой волны исследования европейских ценностей, позволит выявить новые механизмы формирования и развития ценностных установок в сфере труда населения Беларуси, Польши, России и Украины.

2 Прекариат – ненадежная, неустойчивая, непостоянная, предоставляемая на время занятость, ущемленная правовая и социальная гарантия трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время.

3 В апреле 2015 г. в Беларуси был подписан Декрет № 3 «О предупреждении социального иждивенчества»

#### Литература

1. Ценностный мир современного человека: Беларусь в проекте «Исследование европейских ценностей» / Д.Г. Ротман и др.; под ред. Д.М. Булышко, А.Н. Данилова, Д.Г. Ротмана. – Минск: БГУ, 2009. – 231 с.;

2. Ценностный мир современного человека: Беларусь и ее соседи в международных проектах по изучению ценностей / Д. Г. Ротман и др.; под ред. Д. М. Булышко, А. Н. Данилова, Д. Г. Ротмана. – Минск: БГУ, 2013. – 175 с.;

3. Ценностный мир современного человека: страны Восточного партнерства, Европейский союз и Россия в международных проектах по изучению ценностей / Д. Г. Ротман и др.; под ред. Д. М. Булышко, А. Н. Данилова, Д. Г. Ротмана. – Минск: БГУ, 2016. – 219 с.;

4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: Дело, 2009.