

А. Балаж

КОНФЛІКТ: ВІДРОДЖЕННЯ М. МАРИУПОЛЯ ПІСЛЯ 2014

У статті наводиться концептуальне обґрунтування та основні аргументи аспірантського дослідження з теми «Трансформація міської середовища, яка відбулася у місті Маріуполь на Сході України після початку конфлікту на Донбасі у 2014 р.». У дослідженні висувається гіпотеза про те, що початок війни на Сході України та тимчасова окупація Маріуполя сепаратистськими військовими групами призвело до неочікуваних позитивних змін у культурному житті та урбаністичному розвитку міста, привносячи нові ідеї та нові інвестиційні ресурси до раніше відособленого промислового міста. Стаття спирається на річне етнографічне польове дослідження у Маріуполі (включаючи інтерв'ю, спостереження учасників та архівні матеріали) націлене на вивчення поточних змін з часом. Перша частина статті презентує теоретичні та історичні основи цього питання, у другій частині обговорюються основні фактори, які зробили свій внесок до вищезазначених урбаністичних змін.

Ключові слова: Україна, Маріуполь, міська антропологія; соціологія; Донбаський конфлікт; міське перетворення; культура; мистецтво; політика пам'яті; декомунізація.

УДК 316.643.2(477)

Т. О. Петрушина, Б. В. Слющинский

ЦЕННОСТНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ И РЕАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ

В представленной статье авторы анализируют ценностные характеристик социальных практик людей, что является неотъемлемой частью исследования институционального механизма формирования социального поведения. Принято говорить о ценностно-нормативной системе координат, в рамках которой осуществляются все социальные взаимодействия. Как утверждают авторы, само словосочетание «ценностно-нормативная» подчеркивает тесную связь между собой ценностей и норм как базовых регуляторов поведения (по происхождению, функциональному предназначению и по форме проявления). В реальной жизни человек, как правило, ориентируется на ценности и нормы одновременно, в «нераздельно-смешанной» форме. В статье проводятся сравнительные характеристики удовлетворения населения Украины, выполняемой работой, денежным вознаграждением и желанием карьерного роста.

Ключевые слова: ценностные приоритеты, трудовая жизнь, социальные практики, базовые регуляторы поведения, жизнедеятельность.

Ценности и нормы являются базовыми регуляторами поведения, но регуляторами разного рода. Норма – это правило поведения, императивно предписывающее и требующее в конкретных ситуациях действий определенного типа. Она задает некие пределы, границы допустимых вариаций, в которых социальное поведение сохраняет свои качественные характеристики и установленную упорядоченность. Ценностью является то, что обладает значимостью для субъекта, смыслоопределяющим началом его жизнедеятельности. Ценностью может быть предмет любой природы, материальной или идеальной, идея, качество какого-то объекта или субъекта и т. д. – все, что играет

важную роль в жизни человека и способно удовлетворять его соответствующие потребности.

Как регуляторы поведения ценности выступают более общим, абстрактным, генерализованным понятием, а нормы – более конкретным, конкретно-ситуативным. Можно сказать, что нормы «приземляют» ценности, конкретизируют их в соответствии с определенными условиями. Ценности тяготеют к субъективному миру представлений об окружающей жизни, а нормы – к объективно существующей социальной практике. Ценности в большей мере упорядочивают наши мысли и чувства, а нормы – поведение. Ценности структурируют наши представления, а нормы – взаимоотношения.

Ценности составляют элемент культуры и лежат в основе нравственных принципов, выступают оценочной категорией нравственности. Ценность – это символ желаемого, идеальный «высший образец», абсолютная планка цели, стремления к ней. Норма – это практическое, общепринятое правило, регулирующее поведение людей в повседневной жизни, это – конституирующий элемент социального поведения, его «реальный образец», признанный, обязательный порядок взаимодействия социальных субъектов. Можно сказать, что ценности как элемент культуры являются социокультурной характеристикой и относятся, прежде всего, к надстроечным понятиям. Нормы же, представляя институциональный «срез» культуры, являются в большей мере социоповеденческой характеристикой и относятся к базисным понятиям.

Осмысление ценностно-нормативного регулирования во взаимосвязи со структурой социального действия неизбежно приводит к выводу о том, что ценности больше тяготеют к целям, а нормы – к средствам их достижения (хотя в рамках самих ценностей различают ценности–средства и ценности–цели). И в этом состоит главное отличие их функций, точнее, их специфики при выполнении общих функций регулирования поведения. Нормы, структурируя действие (взаимодействие), выполняют функцию его упорядочивания, а ценности, направляя это действие (взаимодействие), – функцию целеполагания. В целом же функции норм и ценностей близки между собой. В качестве примера можно привести понимание функционального предназначения норм российскими социологами А. Кравченко и И. Тюриной. По их мнению, «социальные нормы выполняют в обществе весьма важные функции: регулируют общий ход процесса социализации; интегрируют индивидов в группы, а группы – в социум; контролируют отклоняющееся поведение; служат образцами, эталонами поведения» [1, с. 324]. Перечисленные функции социальных норм правомерно перенести и на социальные ценности, с указанием специфики их осуществления в зависимости от сферы происхождения и функционирования (социокультурного – для ценностей и институционально-поведенческого – для норм). Видимо, особенности генезиса социальных норм и ценностей определяют и относительные различия в механизме и характере их воспроизводства. Что касается очередности происхождения норм и ценностей, следует указать на два момента: 1. их диалектическую взаимоподкрепляемость, взаимопревращение в процессе функционирования; 2. историческую первичность формирования ценностей как основы для возникновения соответствующих норм. Обоснованием ценностей является сама жизнь, ее результаты. Ценности изначально формируются как результат оценивания нескольких вариантов, что предполагает наличие определенных правил как способов действия (взаимодействия) и возможность выбора между ними «стоящего» и «не стоящего», «хорошего» и «плохого». Как утверждает Н. Смелзер, «ценности нуждаются в обосновании, но и они сами могут служить обоснованием. Они обосновывают нормы или ожидания и стандарты, реализующиеся в ходе

взаимодействия между людьми» [2, с. 51]. Думается, можно говорить о ценностном «ядре» и «нормативной оболочке» социальной регуляции поведения.

Понимание взаимосвязи ценностей и норм объясняет проблему институциональной эффективности или неэффективности, силы или слабости социальных норм. Сильные социальные нормы должны быть основаны на мощном ценностном фундаменте.

Структура ценностей населения Украины. Мониторинговые исследования Института социологии НАН Украины позволяют в динамике оценить изменения ценностных приоритетов населения Украины. Оценка по 5-балльной шкале (где 1 балл означает «совсем не важно», 2 – «скорее не важно», 3 – «трудно сказать, важно или нет», 4 – «скорее важно», 5 – «очень важно») определенной группы ценностей выявило следующую иерархию приоритетов. К доминантным ценностям (их индексы находятся в интервале 4.5–5.0 баллов) устойчиво относятся витальные ценности, связанные со здоровьем, семьей, детьми и материальным благополучием. К субдоминантным ценностям (их индексы находятся в интервале 4.0–4.5 баллов) относятся ценности «социального комфорта»: благоприятный морально-психологический климат в обществе, создание равных возможностей для всех и др. К ценностям среднего уровня важности относятся ценности самореализации (общественное признание, интересная работа, интеллектуальное развитие, их индексы находятся в интервале 3.5–4.0 баллов) и демократии (государственная независимость страны, демократическое развитие страны, возможность предпринимательской инициативы, их индексы находятся в интервале 3.0–3.5 баллов). Периферию ценностной системы составляют маловажные ценности, к которым относится, например, ценность участия в деятельности политических партий и общественных организаций (ее индекс за период 1991–2009 гг. колебался от 1.8 до 2.7 баллов).

Ценность «интересная работа» за все годы наблюдений остается в группе приоритетных ценностей, хотя динамика ее индекса носит волнообразный характер. В 1991–1994 годах он был на уровне 3.9 баллов, к 2000 году вырос до 4,3 баллов, затем снизился в 2006 году до 4,1 балла и вновь начал расти [3, с. 205].

Ценностные приоритеты населения Украины в сфере труда. Эмпирические данные Европейского социального исследования пятой волны (ESS 2012) позволяют сравнить ценностные характеристики трудовых практик жителей Украины и других европейских стран, а также проанализировать ценности, мотивы и характеристики работы украинских граждан в разрезе возрастных групп, по тендерному, поселенческому и другим признакам.

Иерархия трудовых ценностей. Представление об иерархии трудовых ценностей дают ответы респондентов на вопрос о степени важности при выборе работы следующих пяти характеристик: возможность проявлять инициативу, надежность работы, высокий доход, возможность совмещать трудовые и семейные обязанности и хорошие возможности повышения квалификации. По 5-балльной шкале (где 1 балл означает «совсем не важно», 2 – «не важно», 3 – «насколько важно, настолько и нет», 4 – «важно», 5 – «очень важно») были рассчитаны средние значения по каждой ценности. В таблице 1 представлены средние значения этих ценностей по всем европейским странам, вошедшим в исследование, а в таблице 2 – средние значения по Украине в целом и в разных социальных группах, выделенных по возрастному, тендерному и поселенческому признакам.

Таблица 1

**Сравнительный анализ ценностей жителей стран–участниц ESS
 при выборе работы, индексы (средние)**

Страна	Ценности				
	возможность проявлять инициативу	надежность работы	высокий доход	возможность совмещать трудовые и семейные обязанности	хорошие возможности повышения квалификации
Бельгия	<u>4.0*</u>	4.3*	3.9*	4.1	3.9
Болгария	3.7	<u>4.7*</u>	4.6	4.1	3.6*
Швейцария	<u>4.1*</u>	4.3*	3.6*	4.2	3.9
Кипр	4.1	4.6	4.6	4.3	3.9
Чехия	3.7	4.1*	4.0*	3.8*	3.2*
Германия	<u>4.1*</u>	<u>4.5*</u>	3.9*	<u>4.2*</u>	4.0
Дания	<u>4.1*</u>	3.9*	3.4*	3.9*	3.6*
Эстония	3.8	4.5	4.3	4.1	3.9
Испания	<u>4.1*</u>	<u>4.7*</u>	4.3*	<u>4.3*</u>	<u>4.1*</u>
Финляндия	<u>4.1*</u>	4.3*	3.7*	3.8*	3.8*
Франция	<u>4.0*</u>	4.3*	3.9*	4.2	3.9*
Англия	<u>4.1*</u>	4.3*	3.8*	4.1	3.9
Греция	<u>4.2*</u>	<u>4.6*</u>	4.5	<u>4.3*</u>	4.1
Хорватия	3.7	4.5	4.2*	4.2	4.0
Венгрия	3.7	4.6	4.3*	<u>4.3*</u>	3.8*
Ирландия	<u>4.1*</u>	4.3	3.9*	4.1	4.1
Израиль	<u>4.1*</u>	4.4	4.4	4.2	4.1
Нидерланды	<u>4.0*</u>	4.0*	3.5*	4.0	3.6*
Норвегия	<u>4.0*</u>	4.3	4.1*	4.1	3.9
Польша	<u>4.1*</u>	<u>4.5*</u>	4.4*	4.2	4.0
Португалия	<u>3.9*</u>	4.4	4.2*	4.2	4.0
Россия	3.5*	4.3*	4.5	4.1	3.6*
Швеция	<u>4.2*</u>	4.2*	3.7*	4.1	3.7*
Словения	<u>4.0*</u>	4.3	4.0*	4.2	3.9
Словакия	3.0*	4.2*	4.1*	4.0	4.0
Украина	3.6	4.4	4.5	4.1	4.0
Всего	3.9	4.4	4.2	4.2	3.9

Примечание: * – в этой и других таблицах различие средних значимостей на уровне 0.5. Значимость различий средних установлена при помощи процедуры One-Way ANOVA, Post Hoc Multiple Comparisons, Tamhane's Test.

Индексы всех ценностей населения Украины отличаются между собой на 0.5 уровне значимости. Наиболее значимой ценностью для украинских граждан при выборе работы является высокий доход (заработная плата). На втором месте находится ценность надежности работы. Далее по степени важности идут ценности «возможность совмещать трудовые и семейные обязанности» и «хорошие возможности повышения квалификации». Наименее важной ценностью при выборе работы является «возможность проявления инициативы». В большинстве обследованных европейских стран эта ценность выражена в большей мере (подчеркнутые значения индексов со звездочкой). Ценность «хорошие возможности повышения квалификации» имеет большую значимость по сравнению с Украиной только в Испании, в девяти европейских странах – она менее значима (значения индексов со звездочкой без подчеркивания), в остальных – примерно на том же уровне. Возможность совмещать

трудоые и семейные обязанности – важная ценность, выраженная среди украинского населения приблизительно так же, как и в большинстве других стран. Более высокую значимость она имеет для жителей Венгрии, Греции, Испании и Германии. Менее важна эта ценность для населения Дании, Финляндии и Чехии.

Надежность работы² является важной ценностью и находится на уровне средней значимости среди обследованных стран. Только в пяти странах (Болгарии, Германии, Испании, Греции и Польше) жители придают надежности работы еще большее значение, чем в Украине. В 11 странах эта ценность несколько менее значима (значения индексов со звездочкой без подчеркивания). Главной ценностью украинских граждан при выборе работы является высокий доход, что, естественно, обусловлено низким уровнем благосостояния большинства населения страны и отсутствием для этого большинства других существенных источников дохода. В большинстве стран–участниц ESS эта важная для всех людей ценность выражена несколько слабее.

Наиболее значима ценность высокого дохода среди украинской молодежи. Следует отметить, что практически все ценности, за исключением «возможности совмещать трудовые и семейные обязанности» среди молодежной группы выражены сильнее, чем среди населения среднего и старшего возраста. Эта ценность значимо важнее для женской половины населения (по другим ценностям отличий между мужчинами и женщинами нет). Что касается особенностей места проживания, то главные ценности при выборе работы – высокий доход, надежность работы, а также ценность возможности совмещения трудовых и семейных обязанностей, выражены среди жителей больших, небольших городов и сел примерно одинаково. Значимые различия зафиксированы только по двум позициям. Для жителей небольших городов ценность хороших возможностей повышения квалификации имеет большую значимость, чем для жителей сел. У сельских жителей также в меньшей степени по сравнению с горожанами проявляется ценность «возможность проявления инициативы».

Ценность труда и удовлетворенность работой. Отношение к труду следует оценивать по нескольким параметрам – характеру мотивации и характеру восприятия труда как ценности. Восприятие труда как ценности–цели или ценности–средства изучалось в рамках экспертного опроса, проведенного отделом экономической социологии Института социологии НАН Украины в 2005 году (N=623) по проблемам экономической культуры населения Украины. Оценки экспертов распределились практически поровну – 45,4% ответили, что, по мнению граждан, работа сама по себе не является ценностью, она может быть лишь способом достижения иных целей человека; 48,8% полагали, что люди воспринимают работу как одну из главных целей человека [4, с. 216]. Такая социокультурная характеристика восприятия труда как ценности отражает укорененное в ментальных пластах экономической культуры отношение людей к труду³.

² Следует отметить некоторую неточность перевода англоязычного варианта анкеты на русский язык: «secure job» имеет два смысловых перевода – надежная работа и безопасная работа, что создает определенные трудности для адекватной интерпретации данных.

³ В украинских пословицах можно найти всю палитру и позитивного, и негативного отношения к труду и его результатам. В них зафиксирована человекотворческая функция труда, его необходимость и самооценочность для формирования человеческой личности (“Птиця створена для літання, а чоловік — до праці”, “Сталь гартується в огні, а людина — у труді”, “Праця чоловіка годує, а лінь марнує”), утверждается высокая нравственная ценность любого вида честного труда человека (“Всякий труд почесний”, “Якщо добре працювати, скрізь успіхи будеш мати”). С другой стороны, подчеркивается несоответствие труда и его результатов (“Шилом моря не нагрієш — від тяжкої роботи не розбагатієш”, “Від трудів праведних не наживеш палат каменних”), дихотомичность в оценках труда

В рамках ESS респонденти відповідали на два вопроса: получали ли бы они удовольствие от их нынешней работы, даже если бы у них не было потребности в деньгах (ценность нынешней работы) и работали ли бы они с удовольствием на оплачиваемой работе, даже если бы не нуждались в деньгах (ценность оплачиваемой работы). В таблицах 3 и 4 представлены индексы ценностей нынешней и оплачиваемой работы, а также показатели удовлетворенности работой и соотношением времени, затрачиваемого на работу и другие стороны жизни, в сравнительном контексте с другими европейскими странами и в разрезе некоторых социальных групп населения Украины.

Таблица 2

Сравнительный анализ ценностей жителей Украины при выборе работы по возрастному, гендерному и поселенческому признакам, индексы (средние)

Ценности	В целом по Украине	Возраст			Пол		Населенный пункт		
		18-29	30-54	55 и старше	муж	жен	большой город	небольшой город	село
высокий доход	4.5	<u>4.7*</u>	4.5	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4
надежность работы	4.4	<u>4.6*</u>	4.4	4.4	4.5	4.4	4.4	4.5	4.4
возможность совмещать трудовые и семейные обязанности	4.1	4.2	4.1	4.2	4.0	<u>4.2*</u>	4.1	4.2	4.1
хорошие возможности повышения квалификации	4.0	<u>4.3*</u>	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	<u>4.1*</u>	3.8
возможность проявления инициативы	3.6	<u>3.9*</u>	3.5	3.4	3.6	3.5	<u>3.6*</u>	<u>3.6*</u>	3.3

Ценность и нынешней, и оплачиваемой работы в Украине выражена слабее, чем в большинстве обследованных стран. Если ценность текущей работы оценивается украинскими гражданами, как и гражданами, например, России на самом низком среди европейских стран уровне, то ценность оплачиваемой работы, т.е. ценность общественно необходимой и признаваемой обществом работы, хотя и выражена среди населения Украины на ценностно-нейтральном уровне, но вместе с тем проявляется сильнее, чем среди населения России и Чехии. В целом ценность абстрактной оплачиваемой работы среди украинских граждан младше 70 лет имеет несколько большую значимость, чем ценность конкретной работы, которую в настоящее время имеют наемные работники. Что касается удовлетворенности работой и соотношением времени, затрачиваемого на работу и другие стороны жизни, то эти показатели в

как источника средств существования (“Як дбаєш, так і маєш”, “Трудова копійка годує довіку” — “Не кожен, хто дбає, той і має”, “Та допіру робота: ціле життя роби, а на старість милостиньку проси”. С давних времен подмечалась и разная мотивация труда — ценностно-содержательная (“Коли є до чого жагота, то кипить в руках робота”, “Без охоти нема роботи”) и материально-прагматическая (“Тирлю-тирлю коло плота: яка заплата, така й робота”).

Украине – самые низкие среди всех стран–участниц ESS. При этом индекс удовлетворенности основной работой несколько выше индекса удовлетворенности соотношением времени.

Таблица 3

Сравнительный анализ ценностей нынешней и оплачиваемой работы, удовлетворенности работой и соотношением времени, затрачиваемого на работу и другие стороны жизни у жителей стран–участниц ESS, индексы (средние)⁴

Страна	Ценность нынешней работы	Ценность оплачиваемой работы	Удовлетворенность основной работой	Удовлетворенность соотношением времени, затрачиваемого на работу и другие стороны жизни
Бельгия	2.7*	2.4*	<u>7.8*</u>	<u>6.7*</u>
Болгария	2.8*	2.4*	6.9	6.3
Швейцария	2.5*	2.4*	<u>8.0*</u>	<u>7.0*</u>
Кипр	2.8	2.5	7.7	<u>7.3*</u>
Чехия	3.4	<u>3.4*</u>	6.8	5.7
Германия	2.6*	2.4*	<u>7.5*</u>	<u>6.3*</u>
Дания	2.3*	2.3*	<u>8.3*</u>	<u>7.3*</u>
Эстония	3.3	2.9	7.2	6.2
Испания	3.0*	2.8*	<u>7.5*</u>	<u>6.3*</u>
Финляндия	3.0	2.8	<u>7.8*</u>	<u>6.9*</u>
Франция	3.1*	2.7*	<u>7.5*</u>	<u>6.4*</u>
Англия	2.8*	2.6*	<u>7.3*</u>	<u>6.4*</u>
Греция	3.0*	2.7*	6.6	6.0
Хорватия	3.0	2.6*	6.7	6.3
Венгрия	2.8*	2.6*	<u>7.2*</u>	6.0
Ирландия	2.7*	2.6*	7.2	<u>6.6*</u>
Израиль	2.6*	2.2*	<u>7.6*</u>	<u>6.9*</u>
Нидерланды	2.4*	2.3*	<u>7.7*</u>	<u>7.0*</u>
Норвегия	2.4*	2.2*	<u>7.9*</u>	<u>6.8*</u>
Польша	2.9*	2.8*	<u>7.3*</u>	6.1
Португалия	3.2	2.9	6.8	6.1
Россия	3.3	<u>3.2*</u>	6.7	5.8
Швеция	2.7*	2.6*	<u>7.7*</u>	<u>6.4*</u>
Словения	3.0	3.1	7.4	6.5
Словакия	2.9*	2.7*	7.0	6.2
Украина	3.3	3.0	6.6	5.8
Всего	3.0	2.8	7.2	6.2

⁴ Индексы ценностей нынешней и оплачиваемой работы рассчитаны как средние баллы по 5-балльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 2 – «согласен», 3 – «насколько согласен, настолько и не согласен», 4 – «не согласен», 5 – «совершенно не согласен». Индексы удовлетворенности работой и соотношением времени рассчитаны как средние баллы по 11-балльной шкале, где 1 балл означает «совершенно не удовлетворен», а 10 – «полностью удовлетворен».

Таблица 4

**Сравнительный анализ ценностей работы, удовлетворенности работой и удовлетворенности соотношением времени, затрачиваемого на работу, и другие стороны жизни среди жителей Украины по возрастному, тендерному и поселенческому признакам
 индексы (средние)**

Показатели	В целом по Украине	Возраст			Пол		Населенный пункт		
		18-29	30-54	55 и старше	муж.	жен.	большой город	небольшой город	село
Ценность нынешней работы	3.3	3.4	3.3	3.2	3.3	3.3	3.4*	3.2	3.1
Ценность оплачиваемой работы	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.1*	2.9	2.9
Удовлетворенность основной работой	6.6	6.6	6.6	6.3	6.2	6.8*	6.3*	7.0	6.7
Удовлетворенность соотношением времени, затрачиваемого на работу и другие стороны жизни	5.8	5.8	5.8	6.2	5.7	5.9	5.6	6.0	5.8

Мотивы труда. Оценка мотивации в отличие от ценностного восприятия труда отражает реальную картину поведения людей в экономической сфере. Как показал экспертный опрос по проблемам экономической культуры, прагматическая мотивация, материальный интерес существенно превышает социальные мотивы людей, отражающие потребность в интересном содержании работы. Так, 64,5% экспертов считают, что среди украинских граждан распространено мнение, согласно которому лучше все время повышать уровень благосостояния своей семьи, чем, обеспечив его должным образом, заниматься интересной работой. Значительно меньше, 24,9% опрошенных полагают, что в массовом сознании преобладает точка зрения, согласно которой лучше заниматься интересной работой, чем, обеспечив своей семье необходимый уровень благосостояния, продолжать его повышать, занимаясь непривлекательной работой [4, с. 215–216].

Анализ в рамках ESS непосредственных причин того, почему люди прикладывают усилия на работе, выявил следующие мотивы трудовых усилий:

- получение большей зарплаты или продвижение по службе – 26,3%;
- желание удержаться на рабочем месте – 22,3%;
- получение удовлетворения от того, что делаю⁵ – 16,8%;
- ответственное отношение к работе (всегда выполнять свою работу наилучшим образом – обязанность каждого) – 13,5%;
- полезность работы для других людей – 11,9%;

⁵ Следует отметить очередную неточность перевода англоязычного варианта анкеты на русский язык. «Be satisfied with what I accomplish» в русской анкете переведено как «получение удовлетворения от того, что делаю» (что по смыслу близко к варианту ответа «интересная работа»). Более адекватным является перевод «удовлетворение от результатов работы».

– интересная работа – 4,4%;

Сравнение трудовых мотивов граждан разных стран показало, что мотив получения большей заработной платы является основной причиной трудовых усилий людей на их рабочем месте, кроме Украины, еще только в России (32,4%), что лишь подтверждает схожесть наших социально-экономических ситуаций и проблем. Для населения большинства европейских стран главным в мотивации трудовых усилий является либо сохранение работы, либо получение удовлетворения от выполняемой работы. На мотив сохранения работы указало большинство населения Болгарии (36,3%), Кипра (36,0%), Чехии (42,9%), Греции (47,5%), Хорватии (38,8%), Венгрии (32,9%), Израиля (34,7%), Португалии (42,4%), Словакии (33,1%). Получение удовлетворения от выполняемой работы как основной мотив трудовых усилий выбрало большинство граждан Бельгии (31,5%), Швейцарии (38,9%), Германии (41,2%), Дании (51,7%), Финляндии (48,6%), Франции (30,4%), Великобритании (47,1%), Ирландии (38,7%), Нидерланд (30,2%), Норвегии (37,1%), Швеции (56,9%) и Словении (43,5%).

Акцент украинских граждан на инструментальной ценности труда, зафиксированный и в ценностной иерархии при выборе работы, и в мотивации трудовых усилий респондентов, свидетельствует об определенном сдвиге в мотивации населения Украины в сторону прагматизма по сравнению с социальной мотивацией трудовой деятельности. Для сравнения: более четверти населения четырех европейских стран (Швейцарии, Франции, Нидерланд и Норвегии) указали, что главным мотивом их трудовых усилий является то, что они имеют интересную работу (соответственно 26,4, 28,4, 26,2 и 26,7% опрошенных). Получение большей зарплаты или продвижение по службе является главным трудовым мотивом не только для наемных работников в Украине в целом, но и почти для всех социальных групп, выделенных по возрастному, тендерному и поселенческому признакам. Исключение составляет мотивация сельских тружеников: для каждого третьего из них главным мотивом трудовых усилий является желание сохранить свое рабочее место. Определенную специфику имеет и мотивация труда женщин, для которых сохранение работы также важно, как и получение большей зарплаты.

Таблица 5

**Сводная таблица мотивов трудовых усилий украинских граждан,
 в т.ч. по возрастному, тендерному и поселенческому признакам (%)**

Мотивы трудовых усилий	В целом по Украине	Возраст			Пол		Населенный пункт		
		18-29	30-54	55 и старше	муж.	жен.	большой город	небольшой город	село
Получение большей зарплаты или продвижение по службе	26,3	26,1	26,2	28,4	31,8	22,6	29,2	23,0	21,7
Желание удержаться на рабочем месте	22,3	21,8	23,4	17,6	20,7	23,5	21,2	20,6	33,7
Получение удовлетворения от того, что делаю	16,8	14,1	16,4	21,6	15,9	17,4	16,3	19,9	9,6
Ответственное отношение к работе	13,5	9,9	15,1	10,8	14,0	13,3	10,7	18,1	12,0
Полезность работы для других людей	11,9	16,2	11,1	9,8	8,0	14,6	11,9	12,4	9,6
Интересная работа	4,4	6,3	4,3	2,0	5,1	3,9	5,4	2,1	7,2

Характеристики реальных трудовых практик населения Украины. Анкета ESS содержала ряд вопросов, позволяющих оценить многие аспекты реальных трудовых практик украинских граждан. Таблицы 6 и 7 позволяют сравнить основные характеристики трудовой деятельности жителей Украины и других стран–участниц ESS.

Таблица 6

Сравнительный анализ основных характеристик трудовой деятельности наемных работников стран–участниц ESS, индексы (средние)⁶

Страна	Характеристики работы						
	В работе много разнообразия	Потребность в постоянном освоении нового	Зарботная плата зависит от объема вкладываемых в работу усилий	Помощь и поддержка со стороны коллег при необходимости	Работа связана с риском для здоровья или безопасности	Самостоятельность в определении времени начала и окончания работы	Надежность работы
Бельгия	3.1*	2.7	1.5*	3.1	1.7*	1.9	3.1*
Болгария	2.4	2.4*	2.2	2.9*	1.8*	1.5*	2.3*
Швейцария	3.3*	3.0*	2.0*	3.3	1.7*	2.3*	3.4*
Кипр	2.8	2.9	1.9	2.9	1.7	1.4	2.4
Чехия	2.7	2.6	2.6	2.8*	1.9*	1.7*	2.1*
Германия	3.1*	2.7	1.6*	3.2	1.7*	1.9	3.0*
Дания	3.3*	2.8	1.8*	3.4	1.5*	2.0	2.9
Эстония	3.0	2.9	2.1	3.2	1.9	1.8	3.5*
Испания	2.5*	2.6	1.5*	3.0*	1.6*	1.6*	2.9*
Финляндия	3.2*	2.8	1.5*	3.3	1.7*	2.1	3.1*
Франция	3.1*	2.8*	1.6*	3.1*	2.0*	2.0*	2.7
Англия	3.0*	3.0*	1.7*	3.3*	1.7*	1.8	2.8
Греция	2.5	2.7	1.9*	3.0	1.9*	1.4*	2.1*
Хорватия	2.6	2.6	1.9*	3.0	2.1	1.6	2.4
Венгрия	2.7	2.5	1.9*	3.1	1.8*	1.4*	2.4*
Ирландия	2.8	2.7	1.6*	3.1	1.6*	1.5*	2.6
Израиль	2.8	2.8	2.2	2.9	1.9	2.1	3.0
Нидерланды	3.2*	2.7	1.5*	3.3	1.5*	1.9	2.9
Норвегия	3.3*	3.4*	1.7*	3.5*	1.5*	2.0	3.3*
Польша	2.8	2.9*	2.0*	3.0*	2.0*	1.7*	2.8
Португалия	2.1*	2.2*	1.7*	2.5*	1.5*	1.3*	2.4*
Россия	2.4*	2.5*	2.3*	2.9*	2.1	1.8*	2.6*
Швеция	3.1*	3.2*	2.0*	3.4*	1.8*	2.1	3.1*
Словения	3.3*	3.1	1.8*	3.1	2.0	1.7	2.9
Словакия	2.8	2.9	2.7	2.9*	2.1	1.8	1.8*
Украина	2.7	2.7	2.5	3.2	2.2	1.9	2.7
Всего	2.8	2.7	1.9	3.1	1.9	1.8	2.8

Среди семи перечисленных в таблице 7 характеристик работы нейтральную оценку получила зависимость заработной платы от трудовых усилий. Такие характеристики как самостоятельность в определении временных рамок работы и опасность работы для здоровья украинские респонденты оценили как не верные,

⁶ Индексы данных характеристик трудовой деятельности рассчитаны как средние баллы по 4-балльной шкале, где 1 балл означает «совершенно не верно», 2 – «достаточно не верно», 3 – «достаточно верно», 4 – «совершенно верно».

особенно «самостоятельность». Реальным трудовым практикам украинских граждан присущи, пусть и в небольшой степени, такие характеристики как разнообразие в работе, потребность в постоянном освоении нового, надежность работы. Наиболее характерной для трудовой деятельности жителей Украины является взаимопомощь со стороны коллег по работе. Коллективная взаимопомощь проявляется в большей, чем в Украине, степени только в трех европейских странах – Швеции, Норвегии и Англии. В других странах она находится на таком же или на более низком уровне.

Таблица 7

Сравнительный анализ некоторых характеристик трудовой деятельности наемных работников стран-участниц ESS, индексы (средние)⁷

Страна	Характеристики работы		
	На работе приходится много и усердно трудиться	Времени никогда не хватает, чтобы сделать на работе все, что необходимо	Хорошие возможности для продвижения
Бельгия	2.5*	2.8*	2.8*
Болгария	2.1*	3.3	3.3
Швейцария	2.5*	2.9	2.9*
Кипр	2.4	2.9	2.9
Чехия	2.5*	3.3	3.6*
Германия	2.3*	2.9*	3.3*
Дания	2.6*	2.8	3.4
Эстония	2.4*	3.2	2.6
Испания	2.1*	2.9	3.1
Финляндия	2.2*	2.9	3.2
Франция	2.6*	2.7*	3.6*
Англия	1.8*	2.7*	2.9*
Греция	2.3*	3.2	3.0
Хорватия	2.3*	2.9	3.0
Венгрия	2.1*	3.2	3.7*
Ирландия	1.9	3.0	3.0
Израиль	2.5*	3.1	3.0
Нидерланды	2.3*	3.0	2.7*
Норвегия	2.4*	2.8	3.2
Польша	2.2*	3.5*	3.3
Португалия	2.1*	2.4*	3.2
Россия	2.3*	3.2*	3.3*
Швеция	2.3*	2.7*	3.0
Словения	2.1*	2.8	3.3
Словакия	1.9	2.8*	3.4
Украина	1.7	3.1	3.1
Всего	2.2	3.0	3.2

В современных условиях украинские граждане много и усердно трудятся, больше, чем жители большинства других европейских стран. Возможности продвижения среди украинских работников неоднозначные, с некоторым сдвигом в сторону больше отсутствия, чем наличия этих возможностей. Такая же неоднозначная оценка и в отношении суждения «времени никогда не хватает, чтобы сделать на работе все, что необходимо». Следует отметить, что возможности для продвижения в Украине примерно такие же, как и в большинстве стран-участниц ESS. Жители Англии,

⁷ Индексы данных характеристик трудовой деятельности рассчитаны как средние баллы по 5-балльной шкале, где 1 балл означает «полностью согласен», 2 – «согласен», 3 – «насколько согласен, настолько и нет», 4 – «не согласен», 5 – «совершенно не согласен».

Нидерланд, Швейцарии и Бельгии их оценивают выше, чем жители Украины, а жители России, Венгрии, Франции, Дании, Чехии и Германии – ниже.

Таким образом, проанализировав ценностные приоритеты и реальные характеристики трудовой жизни населения Украины можно сделать следующие выводы:

– наиболее значимыми ценностями для украинских граждан при выборе работы являются высокий доход (зароботная плата) и надежность работы. Наименее важной ценностью является «возможность проявления инициативы»;

– ценность высокого дохода наиболее значима среди украинской молодежи. Среди молодежной группы практически все ценности, за исключением «возможности совмещать трудовые и семейные обязанности» выражены сильнее, чем среди населения среднего и старшего возраста;

– ценности и нынешней, и оплачиваемой работы в Украине выражены слабее, чем в большинстве обследованных европейских стран. При этом ценность абстрактной оплачиваемой работы среди украинских граждан младше 70 лет имеет несколько большую значимость, чем ценность конкретной работы, которую в настоящее время имеют наемные работники;

– показатели удовлетворенности работой и удовлетворенности соотношением времени, затрачиваемого на работу и другие стороны жизни, в Украине – самые низкие среди всех стран-участниц ESS. Индекс удовлетворенности основной работой несколько выше индекса удовлетворенности соотношением времени (6.6 и 5.8 по 11-балльной шкале);

– в целом в мотивации населения Украины наблюдается определенный сдвиг в сторону прагматизма по сравнению с социальной мотивацией трудовой деятельности;

– к реальным характеристикам трудовых практик украинских граждан относятся разнообразие в работе, потребность в постоянном освоении нового, надежность работы (выражены в небольшой степени) и взаимопомощь со стороны коллег (выражена в наибольшей степени). Жители Украины трудятся много и усердно, больше, чем жители большинства других европейских стран. Возможности для продвижения украинских работников неоднозначные, с некоторым сдвигом в сторону больше отсутствия, чем наличия этих возможностей;

– сравнение сопоставимых между собой трудовых ценностей (при выборе работы) и реальных характеристик существующей работы показывают наличие явного дисбаланса между высокой значимостью ценностей дохода, надежности работы и недостаточным уровнем их воплощения в реальных трудовых практиках населения.

Список используемой литературы

1. Кравченко А. И. Социология управления : фундамент. курс : учеб. пособ. / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – Москва : Академический проект, 2005. – 1136 с. ; Kravchenko A. I. Sotsiologiya upravleniya : fundament. kurs : ucheb. posob. / A. I. Kravchenko, I. O. Tyurina. – Moskva : Akademicheskii proekt, 2005. – 1136 s.

2. Смелзер Н. Социология : учеб. пособ. / Н. Смелзер. – Москва : Феникс, 1994. – 688 с. ; Smelzer N. Sotsiologiya : ucheb. posob. / N. Smelzer. – Moskva : Feniks, 1994. – 688 s.

3. Ручка А. Ціннісні пріоритети населення України за умов суспільних трансформацій / А.Ручка // Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг. У 2-х т. / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – Київ : Інститут соціології НАН України, 2011. – Т. 1 : Аналітичні матеріали. - С. 201–215 ; Ruchka A. Tsinnisni priorytety naseleння Ukrainy za umov suspilnykh transformatsii / A.Ruchka // Ukrainske suspilstvo. Dvadsyat rokiv nezalezhnosti. Sotsiologichnyi monitorynh. U 2-kh t.

/ za red. V. Vorony, M. Shulhy. – Kyiv : Instytut sotsiologhii NAN Ukrainy, 2011. – Т. 1 : Analitychni materialy. - S. 201–215

4. Петрушина Т. О. Социально-экономическое поведение населения Украины в условиях институциональных перемен / Т. Петрушина. – Киев : Институт социологии НАН Украины, 2008. – 544 с. ; Petrushina T. O. Sotsialno-ekonomicheskoe povedenie naseleniya Ukrainy v usloviyakh institutsionalnykh peremen / T. Petrushina. – Kiev : Institut sotsiologii NAN Ukrainy, 2008. – 544 s.

Статья поступила в редакцию 08.01.2018

Т. О. Петрушина, Б. В. Слющинський

ЦІННІСНІ ПРІОРИТЕТИ ТА РЕАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

У даній статті автори аналізують ціннісні характеристики соціальних практик людей, що є невід'ємною частиною досліджування інституціонального механізму формування соціальної поведінки. Прийнято говорити про ціннісно-нормативні системи координат, у рамках яких здійснюються всі соціальні взаємодії. Як стверджують автори, саме слово з'єднання «ціннісно-нормативне» підкреслює тісний зв'язок між собою цінностей і норм як базових регуляторів поведінки (за походженням, функціональним призначенням і за формою прояву). В реальному житті людина, як правило, орієнтується на цінності та норми одночасно, у «нероздільно-змішаній» формі. У статті проводяться порівняльні характеристики задоволення населення України, виконуваною роботою, грошовим винагородженням та бажанням кар'єрного росту.

У результаті дослідження автор доходить висновку:

- найбільш вагомими цінностями для українських громадян під час вибору роботи є високий прибуток (заробітна плата) і надійність роботи. Найменш важливою цінністю є «можливість прояву ініціативи»;

- цінності і сьогоднішньої, і оплачуваної роботи в Україні виражені слабше, ніж у більшості досліджуваних європейських країн. При цьому цінність абстрактної оплачуваної роботи серед українських громадян молодше 70 років має децю більшу значущість, ніж цінність конкретної роботи, яку сьогодні мають наймані робітники;

- показники задоволеності роботою і задоволенні співвідношенням часу, витраченого на роботу та інші сторони життя, в Україні – найнижчі серед всіх країн-учасниць ESS. Індекс задоволеності основною роботою децю вище індексу задоволеності співвідношенням часу (6.6 і 5.8 зі 11-бальною шкалою);

- в цілому в мотивації населення України спостерігається певний зсув в бік прагматизму у порівнянні з соціальною мотивацією трудової діяльності;

- до реальних характеристик трудових практик українських громадян відносяться різноманітність в роботі, потреба у постійному освоєнні нового, надійність роботи і взаємодопомога з боку колег. Жителі України трудяться багато в старанно, більше, ніж жителі більшості інших європейських країн.

Ключові слова: ціннісні пріоритети, трудове життя, соціальні практики, базові регулятори поведінки, життєдіяльність.

T. Petrushyna, B. Slyushchynskiy

**VALUED PRIORITIES AND REAL CHARACTERISTICS OF LABOUR LIFE
OF THE POPULATION OF UKRAINE**

In this article the authors analyze the valued descriptions of social practices of people that are inalienable part of the research of the institutional mechanism of forming social behaviour. It is accepted to talk about the valued-normative systems of coordinates; all social co-operations come true within the framework of that. As authors assert, the word connection "valued-normative" underlines close connection of values and norms as the base regulators of behaviour (originally, a functional setting and a form a display). In real life man, as a rule, is oriented on values and norms simultaneously, in the "divisibly mixed" form. Comparative descriptions of satisfaction of population of Ukraine are conducted in the article, by executable work, money rewards and the desire of career advancement.

As a result of the research the authors determine the following:

- the most important values for the Ukrainian citizens during the choice of work are a high income (salary) and reliability of work. The least important value is "the possibility of initiative display";

- the values of today's and the pay for work are expressed more poorly in Ukraine than in most European countries. Thus the value of an abstract pay for work among the Ukrainian citizens under 70 has some greater meaningfulness than the value of concrete work;

- indexes of satisfaction by work and pleasure correlating to the time expended in work and other parts of life in Ukraine. The index of satisfaction by basic work is higher than the index of satisfaction in correlations of time (6.6 and 5.8 with an 11-point scale);

- on the whole, in motivation of population of Ukraine there is certain side-shifting pragmatism in comparing to social motivation of labour activity;

- real descriptions of labour practices.

Key words: *base regulators of behaviour, labour life, social practices, valued priorities, vital functions.*

УДК 316.752:314.1(477)

Б. В. Слющинський

**РОЛЬ ЕТНОКУЛЬТУРНИХ ТА ЕТНОКОНФЕСІЙНИХ ЧИННИКІВ У
ФОРМУВАННІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО
ПРИАЗОВ'Я**

У статті проаналізована роль етнокультурних та етноконфесійних чинників у формуванні ціннісних орієнтацій населення сучасного українського Приазов'я. Розглянуті етнонаціональні угруповання регіону, історичні, економічні та політичні обставини, що сприяли їх створенню і формуванню сучасно норм поведінки та ціннісних орієнтацій, тобто сучасного рівня культури спільноти. Автор, на підставі проведених досліджень, приходять висновку, що: соціальні перетворення, які сьогодні відбуваються у світі в цілому, і в Україні зокрема, викликають неоднозначні відносини у різних регіонах України, які залежать від етнонаціонального складу населення, їхніх ціннісних орієнтацій та настанов.

Ключові слова: *етнокультура, етноконфесії, ціннісні орієнтації, норми поведінки, соціальні перетворення, глобалізація.*