
«СЛАБЫЕ ГРУППЫ» НА РЫНКЕ ТРУДА: ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ПОВЕДЕНИЯ

И.М. Козина, И.П. Попова

Статья основана на данных эмпирического исследования поведения на рынке труда определенных групп населения, обозначенных как «слабые» в силу их уязвимого положения на трудовом рынке. В исследовании были выделены четыре такие группы: зарегистрированные безработные, работники депрессивных предприятий, выпускники учебных заведений, официальные бедные, зарегистрированные в качестве нуждающихся. Описаны методологические подходы к исследованию стратегий на рынке труда, выделены основные группы мотивов. Подробнее рассматривается наиболее распространенная мотивация поведения на рынке труда, связанная с ориентацией на доход.

Ключевые слова: мотив, мотивация, ориентация, гендер, рынок труда, слабые группы на рынке труда

Мотивация «слабых групп» на рынке труда – методологические подходы к исследованию гендерных различий

Исследование механизма стратегий поведения людей на рынке труда включает в себя, прежде всего, исследование ценностно-мотивационного

Статья написана в рамках российско-британского проекта, осуществленного при финансовой поддержке INTAS, грант № INTAS-97:20280 в 2000–2002 годах. Авторы выражают благодарность за помощь в работе руководителю проекта доктору Саре Эшвин и всем исследователям, участвовавшим в этом проекте, – Н. Гончаровой, Е. Жидковой, М. Ильиной, О. Исуповой, Т. Лыткиной, Е. Омельченко, М. Семиной, И. Тартаковской, С. Ярошенко. Материал статьи составил основу главы книги *Adapting to Russia's new labour market: gender and employment behaviour* / Ed. by Sarah Ashwin. L.: Routledge, 2006.

блока¹. Это — сфера целеполагания (ценностно-ориентационной установки), определяющая активность в сфере занятости, труда: ценности и установки, формирующиеся в процессе социализации и изменяющиеся под влиянием взаимодействий с меняющейся средой, преобразуются в конкретную целенаправленную последовательность действий, определяющую в итоге успешность усилий людей в сфере занятости.

В переходный период, в условиях нестабильной, быстро меняющейся ситуации, мутации и «испытания на прочность» многих социальных норм, мотивационно-ценностная сфера поведения становится особенно подвижной и противоречивой (поскольку для нее в то же время характерна определенная инерционность). Реагируя на социальные изменения, она одновременно становится их генератором, определяет их направление и общие результаты. В этой сфере высвечивается, становится более очевидной специфика поведения различных групп, их отличительные черты и в результате — новые основания для социальной стратификации. Контуры и глубину различий обозначают не только особенности социализации в условиях прежней социально-экономической системы, сформировавшие ценностно-мотивационные иерархии и структуры, но и та или иная конфигурация ресурсов (внешних и внутренних, социальных и психологических, потенциальных и актуальных).

Поэтому основной гипотезой в нашем исследовании мотивационных установок и инициируемой ими активности на рынке труда (в сфере занятости) является предположение о том, что особенности поведения населения здесь углубляются, в том числе под влиянием гендерного фактора — гендерной специфики ценностных иерархий, особенностей и асимметрии в распределении наличных ресурсов индивидов, влияния соответствующих стереотипов. Выделим предположение, что в нестабильной ситуации, при ослаблении общих норм, регулирующих поведение в сфере занятости и призванных смягчать неравенство, действие этих факторов усиливается, и гендерные различия проявляются более отчетливо.

Мотивы, мотивация — объект пристального внимания многих исследователей. Существует многочисленная литература, сложился ряд подходов в исследовании мотивации в психологии и социологии, особенно социологии трудовой сферы. Эти подходы имеют длительную историю. Так, основные направления психологии мотивации складывались в первой половине XX века в трудах З. Фрейда, К. Левина, И.П. Павлова, У. Мак-Даугалла, У. Джеймса, Э. Торндайка. Одной из общих парадигм исследований в этой сфере является деятельность достижения. Немецкий психолог Х. Хекхаузен обобщил и сформулировал ее общие рамки

¹ В данной работе стратегия рассматривается как целенаправленное поведение социальных субъектов, обусловленное ценностно-мотивационными установками, имеющимися ресурсами, регулируемое социальными нормами.

и проблемное поле. В этой парадигме мотив предстает как ценностная диспозиция, желаемое целевое состояние в рамках отношения «индивид — среда», при этом общим для понимания является «динамический» момент направленности действия (поведения) на определенные целевые состояния, которые всегда содержат в себе ценностный аспект [Хекхаузен, 1986. С. 33–34]. Мотивация представляется как побуждение к действию определенным мотивом, процесс выбора между различными возможными действиями, определяющий целенаправленность поведения [Там же. С. 34]. Интересен анализ подходов и уровней в объяснении движущих сил и факторов поведения индивида — индивидуальных (личностных) или ситуационных. Хекхаузен разграничивает их как объяснения с первого, второго, третьего и четвертого взглядов. В первом случае основной причиной различий поведения в сходных ситуациях признаются личностные диспозиции (теории свойств). Во втором — воздействие ситуации, что особенно важно для объяснения интраиндивидуальных изменений во времени; третий взгляд — попытка объединить два источника объяснений — и личностных, и ситуационных факторов (в процессе взаимодействия и взаимовлияния); четвертый учитывает социокультурные различия в возможностях осуществления деятельности. Поскольку одна из целей нашего исследования — определение факторов успешности стратегий поведения в сфере занятости, главное внимание мы обращаем на аспект мотива как целеполагания, определения цели деятельности. При этом важны опора на ценности, интересы, потребности, далее — формирующиеся установки и ориентации деятельности.

В социологии, в тех ее отраслях, которые связаны с исследованием трудовой сферы, разрабатываются различные подходы к определению, механизмам, типологиям, классификациям мотивов и мотивации. В российской социологии с понятием «мотив» чаще всего связано понятие потребности. Исследования мотивации в рамках советской социологии труда тесно соотносятся с социально-психологической концепцией мотива как конкретного опредмеченного побуждения к действию, сущность которого составляет реализация потребностей личности (А.Н. Леонтьев), в результате которой субъект осуществляет целенаправленную деятельность. В 1960–70-х годах были разработаны подходы к исследованию трудовой мотивации (В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов) как иерархии и механизма взаимосвязи обобщенных мотивов, ценностных ориентаций, социальных установок (системы диспозиций личности). Одно из основных исследовательских наблюдений этого периода — сдвиг в сторону мотивов, связанных с содержательными сторонами работы [см.: Человек... 1967; Саморегуляция... 1979].

В 1990-е годы исследования трудовой мотивации были достаточно интенсивны в плане как эмпирических, так и концептуальных поисков [подробный обзор см.: Бессокирная, Темницкий, 2004]. Рассматриваются

изменения мотивации как целостной структуры, с определяющей конфигурацией ядра и периферии [Лапыгин, Эйдельман, 1996. С. 7]. Другой взгляд на мотивацию в контексте социокультурных изменений представляет ее как «некое динамическое поле», в котором взаимодействие основных компонентов мотивационной сферы между собой и социальной средой осуществляется как по горизонтали (между элементами мотивационной сферы личности), так и по вертикали (между элементами мотивационной сферы и социальной средой). Горизонтальной составляющей поля управляют волевое устремление личности, социальная направленность ее интересов. На вертикальную составляющую мотивационного поля воздействует социальная среда [Василенко, 1998. С. 40]. В любом случае мотивация рассматривается как важный фактор социальных изменений, что особенно важно в условиях переходной экономики России. В современных российских социологических исследованиях мотивации пристальное внимание обращается на следующие взаимосвязанные проблемы: (1) особенности сущности, структуры и факторов мотивации переходного периода, связи общего уровня и личностных диспозиций; (2) типология, классификация мотиваций; (3) способы и методы влияния на изменение мотивации.

Немало эмпирических исследований посвящено типам мотивации, выявляемым, как правило, с помощью количественных методов. Исследователи различают инструментальный, достижительный, интеллектуальный, этический, коллективистский и другие типы трудовой мотивации, в зависимости от доминантных мотивов, образующих мотивационное ядро [Лукиянова, Убиенных, Эйдельман, 2002]. Наиболее часто выделяемыми типами мотивации в эмпирических исследованиях являются мотивы, в которых доминируют установки на содержание труда, высокий доход и общение (принадлежность к коллективу), престиж, статус [Голенкова, Игитханян, 2003. С. 72–84]. Ряд данных показывают различия в ценностях повседневной деятельности мужчин и женщин — рабочих московских предприятий: и мужчины, и женщины сходятся во мнении о роли заработка, отношений с руководством, коллегами по работе, общественном признании труда, в то же время для них значимы различия в отношении реализации способностей (она преобладает у мужчин) и возможности общения с людьми (преобладает у женщин) [Патрушев, Бессокирная, 2003].

Эти и другие данные, а также материалы нашего исследования позволяют сформулировать еще одну гипотезу исследования: структура мотивации у мужчин и женщин в сфере труда различается по показателям достижительской, инструментальной и социальной (коллективистской) мотивации. Эти различия определяются не только психологической предрасположенностью или социально-одобряемыми образцами поведения, но и доминантой содержания семьи (ее выживания), наиболее отчетливо и специфично проявившейся в сложных условиях

именно у женщин. В то же время профессиональная сфера (содержание труда) при общей одинаковой значимости и для мужчин, и для женщин не является ареной столкновения интересов в смысле достижения высоких социальных позиций. Женщины чаще выпускают их из фокуса своей деятельности, концентрируясь больше на «экстенсивных» видах профессиональной деятельности. Таким образом, мотивация социального творчества в профессиональной (и шире — трудовой) деятельности является скорее прерогативой мужчин.

Возможности творческого применения сил, величина заработка, условия труда — все это объективные характеристики работы, которые имеют разную степень привлекательности для различных индивидов. Сами по себе явления, включенные в устойчивое мотивационное ядро, представляют собой не мотивы, а стимулы труда (внешние побудительные факторы). Мотивационное содержание они приобретают в процессе интернализации в сознании работников.

Характеристика данных. Эмпирической базой предлагаемой статьи являются материалы лонгитюдного качественного исследования гендерных различий стратегий занятости «слабых» групп на рынке труда. Исследование проводилось в четырех регионах, в каждом из которых были отобраны 60 респондентов (30 мужчин и 30 женщин), с которыми в течение двух лет с интервалом в шесть месяцев проводились глубинные полуструктурированные интервью¹. Таким образом, общее количество респондентов составило 240 человек, общее количество интервью, подлежащих анализу, — 960. В качестве «слабых» или проблемных категорий были выделены четыре целевые группы людей, которые на момент начала опроса испытывали трудности на рынке труда: зарегистрированные безработные (Самара), работники депрессивных предприятий (Москва), выпускники учебных заведений (Ульяновск), официальные бедные, зарегистрированные в качестве нуждающихся (Сыктывкар).

Методология. Задача определения влияния трудовой мотивации на успешность индивидуальных стратегий в сфере занятости требовала обозначения критериев, по которым определялась успешность личной позиции на трудовом рынке. В качестве критериев успешности — неуспешности были применены индикаторы объективного характера: статус занятости, размер душевого дохода по отношению к уровню прожиточного минимума по региону, размер заработной платы по отношению к размеру средней заработной платы по каждому из регионов на момент окончания полевого этапа исследования. Субъективные оценки успеха самими респондентами не учитывались.

¹ Цитируемые интервью обозначены тремя цифрами: первая обозначает город (1 — Москва, 2 — Ульяновск, 3 — Самара, 4 — Сыктывкар), вторая — номер респондента, третья — этап исследования.

Основанием для характеристики ценностно-ориентационных установок в сфере занятости являлся анализ развернутых ответов респондентов на вопросы: «Какую роль в Вашей жизни играет работа?»; «Могли бы Вы не работать, если бы имели такую возможность?»; «Что привлекает, и что не устраивает Вас в этой работе?»; «Какую работу Вы хотели бы найти?». На присутствие тех или иных трудовых мотивов в поведенческих установках указывали суждения респондентов о приоритетных ценностях труда и целях трудовой деятельности, названных и обоснованных самими респондентами. Кодировка и последующий анализ высказываний проводились с использованием программы анализа текстовой информации (ATLAsTi). Анализ текстов интервью позволил выделить основные категории, при помощи которых респонденты описывали свою ценностно-мотивационную сферу: профессия (профессиональная самореализация, акцентирование важности содержания труда); карьера (важность карьерного роста); доходность (приоритет высокой зарплаты или стремление обеспечить семью); общение (важность принадлежности к коллективу); социальное признание (ценность включенности в общество, социальная востребованность); удобство (приоритет удобного графика, близости к дому и условий труда); стабильность (приоритет социальных гарантий – стабильности работы предприятия, регулярности выплаты заработной платы, социальной защищенности, льгот).

«Удобство» и «стабильность» не являются базовыми побудительными мотивами к труду, но часто выступают в качестве приоритетного мотива выбора рабочего места. Именно эти характеристики работы были названы в качестве определяющих выбор вида труда и места работы значительной частью работников и особенно работниц. Появление этого нового, кризисного типа мотивации отмечается и другими исследователями [см., например: Патрушев, Бессокирная, 2003]. Поставив задачу определения структуры трудовых ценностей, мы исходили из положения, что существует базовая мотивация к труду как таковому. В то же время некоторые из участников исследования продемонстрировали желание выйти из сферы оплачиваемой занятости вообще. Поэтому была выделена также мотивация к незанятости, где рассматривались случаи, когда респондент декларировал свое нежелание работать.

Структура трудовых ценностей: гендерные особенности

Статистический анализ высказываний дал возможность определения количественных параметров трудовых предпочтений как в целом, так и по половым группам. На основании полученных данных были реконструированы основные элементы сформированных ценностно-мотивационных иерархий. В общей структуре трудовых ценностей лидирующие места занимают содержание труда («профессия»), на что указали

65 % респондентов, и высокий заработок («доход»), что отметили 46 % респондентов. Социальные мотивы – это одни из тех базовых трудовых ценностей, которые подверглись трансформации под влиянием необходимости зарабатывать на жизнь. Но они по-прежнему остаются важной составляющей ценностных иерархий для значительной доли респондентов. На важность общения на работе указали 39 % участников исследования, ценности «социального признания», которые, по сути, формируют одну группу с коллективистскими мотивами, отметили 21 % от общего числа респондентов. Среди «недоходных» инструментальных ценностей «удобную работу», как приоритет условий труда, отметили 30 % респондентов. «Стабильность» – важность «внетрудовых» вознаграждений – гарантий занятости и социальных льгот – 19 %. И наконец, 14 % респондентов высказали желание выйти из сферы занятости вообще.

Интерпретируя полученные данные, не следует забывать, что в фокусе нашего исследования были «слабые» группы на рынке труда. Невысокая конкурентная способность на трудовом рынке исключает для многих из них возможность реализации достижительских целей (высокий заработок, карьера), заставляя держаться за свою профессиональную идентичность до последнего или искать специфическую нишу в сфере, где в значительной степени сохраняется социальная поддержка [Магун, 1997. С. 160].

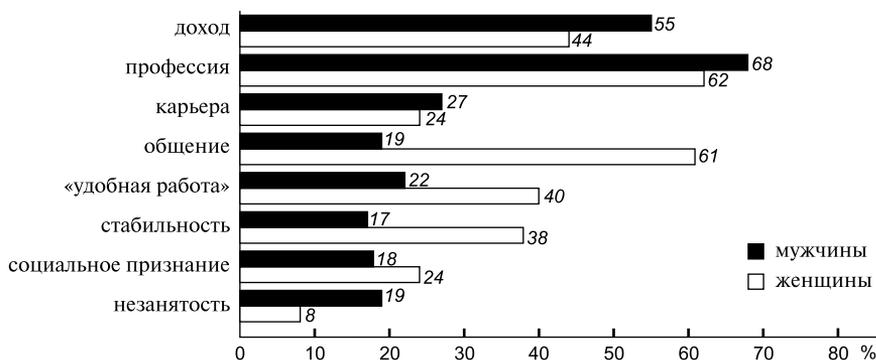


Рис. 1. Структура трудовых ценностей (в % от числа мужчин и женщин, N = 240)

Структура трудовых ценностей у мужчин и женщин несколько различается (см. рис. 1). Социальные мотивы (социальное признание и особенно работа как способ общения) остаются преимущественно женскими. Ориентация на заработок чаще свойственна мужчинам, но и для женщин играет значительную роль. Инструментальные мотивы (удобная, стабильная работа) также чаще называют женщины. Но и здесь различия не носят кардинального характера. Общий крен в сторону инструментальных ценностей работы, вызванный структурными

изменениями рынка, привел к тому, что не только доходность перестала иметь характер преимущественно мужской ценности работы, но и установка на удобство («удобная работа») и социальные гарантии («стабильность») уже не являются типично женскими. Что касается профессионально-карьерной составляющей, то ее удельный вес в мотивационном ядре практически одинаков у мужчин и у женщин.

И наконец, вопреки прививаемым обществу представлениям об участии домохозяйки как женской мечте, желанию выйти из занятости более подвержены мужчины. А точнее те из них, которые в условиях рыночных реформ оказались не в состоянии соответствовать тем параметрам социальной состоятельности, которые приписываются их полу. Осознанное решение мужчин о выходе из занятости, как правило, рационализирует отказ от низкостатусных и малооплачиваемых вакансий.

Доминирующие мотивы трудовой деятельности

Для определения степени влияния трудовой мотивации на результативность индивидуальных стратегий в сфере занятости требовалось разделить респондентов на группы с преобладанием той или иной установки в сфере труда (доминирующим мотивом трудовой деятельности). На доминирование той или иной группы трудовых мотивов в поведенческих установках указывали вербальные суждения респондентов о приоритетах и целях трудовой деятельности.

Приписывание доминантного трудового мотива каждому участнику исследования – задача методически сложная и не всегда решаемая, поскольку структура трудовых мотиваций отличается противоречивостью, переплетением разных мотивов, и выделение одного мотива в качестве ведущего в ряде случаев было затруднительно. Однако рассуждения респондентов на данную тему погружены в контекст рассказанных жизненных историй, что дает возможность увидеть, как некоторые, даже четко декларируемые приоритеты зачастую повисают в воздухе, носят абстрактный характер, если не становятся реальными факторами поведения. Методический прием сопоставления вербального и реального поведения позволил в некоторых случаях уточнить доминантные типы трудовой мотивации, хотя полученная группировка остается достаточно условной, так как работа с анализом качественных интервью всегда предполагает определенный элемент субъективного подхода исследователей. В результате анализа выделенных смысловых кусков текста, высказывания респондентов были сведены в три основные группы мотивов, инициирующих активность на рынке труда и определяющих трудовое поведение. Во-первых, это профессиональная мотивация, связанная с профессиональной самореализацией, акцентом на важности содержания труда, карьерном росте. Во-вторых, инструментальная мотивация с приорите-

том высокой зарплаты или стремлением обеспечить семью. И в-третьих, социальная мотивация, подразумевающая важность общения, принадлежности к коллективу, в целом – ценность включенности в общество.

Некоторые респонденты не смогли четко артикулировать какие-либо цели и мотивы своей трудовой деятельности. Эти случаи были исключены из дальнейшего анализа. В результате из оставшихся на четвертом этапе респондентов в анализ трудовых мотиваций и их влияния на результативность в сфере труда были включены 159 случаев (81 мужчина и 78 женщин).

Иерархия доминантных мотивов, по сравнению с иерархией, выстроенной на количественном анализе вербальных высказываний о ценностях труда, несколько изменилась. Среди доминирующих типов мотиваций на первое место выходит стремление к заработкам. Почти половина (48 %) респондентов составили группу с доминирующими установками на инструментальные ценности труда (доходность). Группу профессионально-ориентированных респондентов составили 62 человека (40 % от общего числа респондентов), группу с преобладанием социальной мотивации составили 12 % от общего числа респондентов (19 женщин, 2 мужчин). Таким образом, социальные мотивы (общение с людьми, социальное признание) еще более уходят на задний план и остаются преимущественно женскими.

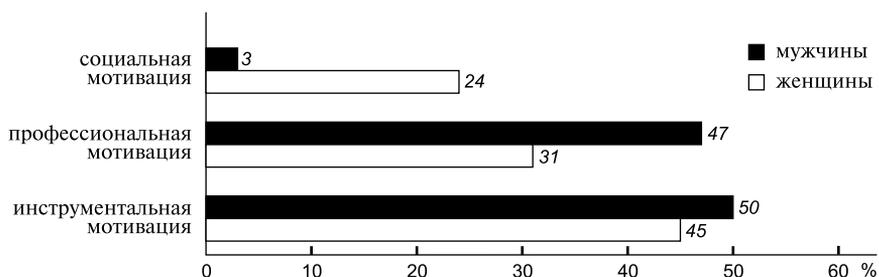


Рис 2. Доминирующие мотивы трудовой деятельности в % от числа мужчин ($N = 81$) и женщин ($N = 78$)

При рассмотрении групп с доминантным типом мотивации достаточно рельефно предстают гендерные различия. Наиболее гендерно-нейтральной представляется группа респондентов с инструментальной мотивацией. На доходность работы ориентированы 52 % от числа мужчин (41 человек) и 45 % от числа женщин (35 человек). Среди мужчин доля профессионально-ориентированных составляет 48 % (38 человек), а среди женщин доля направленных на профессию сокращается до 31 % (24 человека). Среди респондентов с доминирующей ориентацией на социальные ценности мужчин оказалось двое, а среди женщин на социальные ценности мотивированы почти четверть – 24 % (19 человек).

Таким образом, теоретико-методологические подходы к исследованию гендерных различий в сфере трудовой мотивации определяются ориентацией на исследование успешности и допущение выделения доминантной мотивации.

Ориентация на доход: особенности проявления трудовой мотивации и поведения на рынке труда

Ориентация на доходность работы, то есть реализация посредством работы цели удовлетворения потребительских нужд самого работника и его семьи — является самой распространенной в нашей выборке. Актуальность поиска высоких заработков в переходный период российской экономики не вызывает сомнения, особенно учитывая специфику изучаемых «слабых» групп на рынке труда, перед которыми стояли задачи преодоления состояния безработицы, нужды или выхода на трудовой рынок в отсутствие конкурентного преимущества в виде профессионального опыта. Практически для всех наших респондентов оплачиваемая занятость является главным источником дохода, основой для выживания, поэтому материальная составляющая — важнейшая часть их мотивационных структур.

Группу с доминантной мотивацией на доход составили 76 человек (41 мужчина и 35 женщин) различных возрастов, социальных слоев и профессий. Таким образом, ориентация на доход является гендерно-нейтральной, она присуща примерно в равных пропорциях мужчинам и женщинам по всем группам выборки.

Одна из особенностей поведенческих стратегий, направленных на доходность, — гибкость, способность и желание перестраиваться применительно к обстоятельствам. Около 40 % респондентов этой группы (33 человека) за 2 года исследования поменяли место работы, в 20 случаях это сопровождалось сменой специальности. Около 30 % (22 респондента) прошли переобучение или повышение квалификации. Если говорить о мотивах трудовой мобильности, то желание найти более высокооплачиваемую, «выгодную» работу, безусловно, является доминирующим. В то же время мобильность на трудовом рынке не всегда является надежным условием успеха и гарантией повышения достатка.

Для остальных страх потерять работу, необходимость вливания в новый коллектив, установление отношений с новым руководством и прочие «неудобства», связанные со сменой рабочего места, определяют направленность на стабильную (постоянную) работу, осознанный отказ от рисков. Ориентация на постоянное рабочее место для старшего поколения являлась нормативным поведением, поощряемым в рамках советской производственной идеологии. Но тогда и гарантии работы были нормой трудовой жизни. В настоящий период стабильное рабочее место стало ценностью само по себе. Как правило, подобные рабочие места находятся в го-

сударственном секторе экономики и характеризуются низким уровнем оплаты труда. Поэтому наиболее распространенным способом поддержания уровня доходов на приемлемом уровне при сохранении постоянного рабочего места является стратегия подработок – 2/3 респондентов (51 человек) на протяжении исследования подрабатывали с той или иной степенью интенсивности. Параллельный поиск компенсации низкой заработной платы также можно считать проявлением гибкости в рамках «стабильных» стратегий, которые нередко оказываются вполне успешными.

Специфика ценностных приоритетов и неравенство в отношении личностных и материальных ресурсов и их использования обуславливают неоднородность группы и различие в поведенческих стратегиях людей с отчетливо выраженной доходной мотивацией. Выделяются, по крайней мере, три подгруппы, которые характеризуются не только особенностями проявления трудовой мотивации, но и различным поведением на рынке труда.

Ориентация на выживание, обеспечение семьи. «Кормильцы»

Для многих наших респондентов практически в одночасье привычная работа перестала служить источником дохода. В силу сложившихся жизненных обстоятельств для большинства из них заявленный мотив «работа ради денег» означает отнюдь не стремление к высокому уровню потребления. Главный фактор, определяющий их трудовую стратегию, – обеспечение семьи или собственного выживания, то есть решение самых насущных материальных проблем. Наиболее многочисленную подгруппу составляют так называемые «кормильцы» – респонденты, мотивированные на функцию обеспечения основного дохода домохозяйства [Козина, 2000]. Акцент делается на обеспечении работы, оплата которой в совокупности с другими доходами (если они есть) покрывала бы расходы на повседневные нужды. Есть ли гендерные особенности в поведении респондентов данной группы?

Мужчины-«кормильцы». Для мужчин роль «кормильца» традиционный и социально одобряемый образец поведения. В то же время в условиях экономических изменений возникает серьезное противоречие между выполнением роли «кормильца», «добытчика» и попытками сохранения своего профессионального статуса. Значимость для мужской идентичности выполнения определенного вида работ (профессиональный статус), как показывает наше исследование, во многих случаях является определяющим фактором мужских трудовых стратегий [Эшвин, 2001]. Для мужчин-«кормильцев» из нашей выборки стремление к сохранению традиционного для советского времени интегрированного мужского статуса (профессионального плюс статуса «кормильца») выливается в то, что наиболее типичной и предпочтительной моделью

трудового поведения становится широкое обращение к дополнительным заработкам при сохранении прежнего места работы, которое хоть и перестало кормить, но позволяет сохранить лицо.

Практически все мужчины этой группы (25 из 29) имели на протяжении 4 этапов исследования дополнительные доходы от подработок. Отказ от подработок мужчин-«кормильцев» нетипичен и вызван, как правило, нестандартными жизненными обстоятельствами. Например, для одного из респондентов (53-летний вдовец, воспитывающий сына) ситуация отца-одиночки определяет в значительной степени феминный образец трудового поведения (стратегия «удобной» работы). Под удобной работой в данном случае подразумевается приоритет условий труда (подходящий график, невысокая интенсивность труда, близость к дому). Несмотря на владение несколькими востребованными рабочими профессиями, этот человек отказывается от рисков, связанных с повышением интенсивности труда (новое трудоустройство, подработки), предпочитая работу грузчика-экспедитора с небольшой оплатой, но зато со свободным графиком. Семья очень нуждается, невысокий заработок компенсируется отчасти социальными пособиями (зарегистрирован в качестве малоимущего) в сочетании с применением стратегии минимизации потребления:

Лучше пусть денег будет поменьше, как-нибудь проживем, выкрутимся, но в доме должен быть порядок, и оба должны быть здоровы. Деньги не все решают. Что деньги... Главное – график удобный. <...> И я дома вовремя и Андришка у меня всегда напоен и накормлен, и никаких авралов... нам пока и так хватит, не до того, лучше я дома вовремя сготовлю, постираю (4-60-1м).

Стремление к сохранению прежнего рабочего места определяют стратегии «стабильной» работы, где критериями «стабильности» выступают характеристики условий труда – профессионально привычный труд, устойчивость рабочего места, наличие социального пакета. Все это – характерные черты прежних, советских рабочих мест. В этом смысле ориентация на стабильность – образец реакции на кризисную ситуацию, своеобразная страховка от рисков рыночной стихии. Страх перед рынком закрепляет людей на рабочем месте, несмотря на неудовлетворенность уровнем заработной платы, вынуждая отказываться от каких-либо возможностей смены работы:

Я сам сейчас не ишу работы. Потому что я боюсь. Занял место – сиди, пока тебя не выкинули. <...> Ну, вот была возможность, звали работать в частную фирму, мебель делать. Но я сейчас на госпредприятии... Вот вышел на больничный с дочерью, жена не может. А ведь на хозяйна так не поработаешь. Ты не можешь выйти ни на больничный, никуда не можешь. И если заказов много, то они там работают до ночи... Потом, я туда приду, я там буду, чуть ли не молоток подавать. Больше я ничего не знаю. Зачем мне это надо? А здесь я делаю и делаю. Можно,

конечно, поменять. А потом, обратно на свое место уже не вернешься, место пусто не бывает... (4-23-3м).

В мужской риторике часто звучит мотив «готов на все, лишь бы деньги платили», но в реальном поведении это далеко не так. Активный целенаправленный поиск высокооплачиваемой работы и, как результат, успешное трудоустройство — достаточно редкий пример. В целом только девять из 29 мужчин этой группы за время исследования добровольно поменяли работу. В четырех случаях это сопровождалось сменой специальности, но перемещение, как правило, осуществлялось в пределах одной профессионально-статусной группы (из водителей — в автослесари или грузчики-экспедиторы). Столь же редки риски обращения к частному предпринимательству (три случая).

Поэтому соответствие образу современного преуспевающего мужчины-добытчика и кормильца чаще достигается за счет подработок, чем за счет рискованного выхода на конкурентный трудовой рынок.

В случае вынужденной потери работы мужчины чаще занимают выжидательную позицию, определяемую довольно высоким набором требований к предполагаемому рабочему месту: *«Я, честно говоря, немного зарываюсь, я пытаюсь ориентироваться на то, что я имел раньше»* (3-02-1м), предпочитая получать пособие и перебиваться случайными заработками, не оформленными трудовыми соглашениями. Это продолжается до того момента, пока не будет найдено место с соответствующим «мужским» профессиональным статусом, причем не обязательно высокодоходное.

Подобный образец поведения демонстрирует 38-летний инженер, потерявший работу в результате сокращения (разведен, имеет сына, которому помогает). Безработный на момент первого интервью, он заявляет в качестве основного требования к работе — высокий уровень оплаты, вне зависимости от содержания труда: *«Если меня назовут уборщицей и будут платить пять тысяч, хорошо, пусть напишут уборщицей в трудовой книжке, и я буду называться уборщицей. <...> Мне без разницы кем сейчас называться — мне нужны деньги...»* (3-15-2м). Длительный (почти двухлетний) период безработицы сопровождался регулярными неофициальными подработками, вплоть до трудоустройства на «мужскую» работу (заместитель начальника караула): *«Звучит хорошо. Почему я туда устроился — денег там немного, полторы штуки, но я сутки работаю и у меня трое суток свободных»*. А «для денег» продолжает практику подработок.

Женщины-«кормильцы». Ориентация женщин на эту роль является, по мнению ряда исследователей, уже одним из базовых паттернов, сложившихся в современном российском обществе [Kiblitckaya, 2000]¹. Из

¹ Анализ базируется на 45 глубинных интервью с женщинами разных возрастов городов Москвы и Сыктывкара о восприятии ими своей роли в семье, распределении обязанностей, поиске работы.

30 женщин этой группы около половины замужем или имеют партнера (гражданский брак) и детей. Для замужних женщин так же, как и для мужчин этой группы, типичной является ориентация на стабильную работу. От мужского варианта отличается только меньшей частотой подработок. Только трое из 12 замужних женщин с детьми имели на протяжении исследования регулярные доходы от подработок, и только одна поменяла работу. В отличие от мужчин, озабоченных сохранением профессионального статуса, основным якорем, который сдерживает мобильность женщин-«кормильцев» на трудовом рынке, является стремление сохранить социальные гарантии, предоставляемые по месту работы. В частности, желание удержаться в государственном секторе экономики часто мотивировано тем, что в коммерческом секторе предоставление даже признанных законом гарантий (например, больничные) зачастую не обеспечивается и не контролируется. Прежняя система социальных прав работниц-матерей повсеместно дает сбой. В результате возникает угроза быть вытесненными с рынка труда вообще или остаться на нем в бесправном состоянии.

В семейных союзах женская зарплата чаще является не единственным, но очень существенным, часто более стабильным, источником выживания семьи:

Ты себя кормильцем назвала, почему? — Он (муж) может сейчас бросить и лечь. Я этого не могу сделать. Вообще-то он сейчас работает, но, судя по тому, что он до этого месяц не работал, я даже не знаю, как сказать. У меня ответственность, что ли. У меня такая работа, что я не могу ее бросить. У меня стабильный заработок, и я держусь за эту работу (3-43-2ж).

Повышенное чувство ответственности женщин проявляется и по отношению к родительской семье. Женщины чаще, чем мужчины, принимают на себя заботу о старших членах семьи. В качестве примера приведем историю 20-летней выпускницы университета, сменившей профессию учителя на работу продавца, а затем секретаря в коммерческой фирме:

Я бы хотела работать по специальности. Мне нравится работать с детьми. <...> Я так подумала: Ира, забудь про пиво, про шоколадки, про орешки, про бары, про косметику, про шмотки какие-то. Ты можешь вообще забыть про это раз и навсегда. Деньги — прежде всего. Вот сейчас, просто, у меня такое положение безвыходное. <...> Я живу только с мамой. Мама работает на заводе. Инженер-технолог. Если я сейчас уйду с этой работы — все. Мы будем в долгах, мы будем нищенствовать, практически. Ну, не голодать, но жить ужасно просто. <...> **И.:** Почему именно ты должна взять на себя это? **Р.:** Мама — человек другого поколения. Если она лишится, допустим, вот этой своей работы, то есть она вообще, она к жизни человек совершенно не приспособленный. Искать новую работу, куда-то там, что-то идти, проталкивать — это совершенно не тот человек. Она пропадет. Сразу. Просто (2-15-1ж).

Любопытно, что для мужчин, не имеющих собственной семьи, более распространенной является обратная ситуация — «мамка кормит, помогает». Чаще всего эти вполне взрослые мужчины находятся на полном бытовом обслуживании у своих матерей и рассчитывают на гарантированную пенсию родителей.

Стратегии матерей-одиночек в целом не отличаются от поведения замужних матерей, различие заключается только в том, что они чаще вынуждены подрабатывать: из 9 матерей-одиночек не подрабатывают только трое, причем одна из них — частный предприниматель и работает очень интенсивно, практически на износ.

Фактор семьи, наличия детей для женщин-«кормильцев» играет основную роль в выборе стратегий занятости. Об этом свидетельствует тот факт, что женщины, не обремененные детьми, демонстрируют большую гибкость и приспособляемость к обстоятельствам. Они — мобильны, легко идут на смену профессии, готовы на понижение статуса. Пример активной борьбы с обстоятельствами демонстрирует случай 40-летней Галины. Она одинока, инженер по специальности. Была уволена по сокращению и в самые трудные времена занялась предпринимательством (ездила в Москву за товаром, торговала на рынке). После короткого периода безработицы год трудилась на первом же доступном рабочем месте — уборщицей. Затем устроилась в той же фирме кладовщицей: *«И оплата выше и я наконец-то ушла от этой половой тряпки»*. Не теряет надежды подняться, выйти из финансового кризиса своими силами: *«На компьютере я сейчас учусь. Это я сама у девочек, друг у подружки, по книжкам. Во время работы они мне показывают. Там программа достаточно простая, я и так научусь»* (3-22-4ж).

Женщины чаще озабочены прагматичными обстоятельствами выживания, нежели призрачным сохранением статуса, поэтому чаще проявляют гибкость на трудовом рынке. Половина женщин этой группы за два года исследования поменяли работу, при этом у 8 из них это сопровождалось сменой специальности. Смена места работы подчинена одному желанию — найти более достойный заработок и часто сопровождается понижением статуса. Подобный пример иллюстрирует история 38-летней Лидии, оставшейся после развода с пьющим мужем единственным кормильцем двоих детей. Инженер по профессии, она за время исследования в поисках заработка сменила несколько мест работы, не считаясь с тем, что реально приходилось делать (завхоз, маляр, оператор котельной): *«Потому что денег не хватало, а мне надо как-то детей содержать. В принципе вся моя трудовая деятельность направлена на то, где больше зарабатывать»* (3-14-3ж). Успешность такой стратегии определяется в основном степенью жесткости внешних обстоятельств, например, наличием других, помимо работы, источников материальной поддержки. Если таковые отсутствуют, то, несмотря на все огромные затраченные усилия,

уровень жизни часто остается практически нищенским. Работа этими людьми часто воспринимается как занятие вынужденное. Половина женщин этой группы хотела бы вообще оставить сферу оплачиваемой занятости и все без исключения высказали пожелание работать меньше.

Мотивация на финансовый успех. «Меркантильные трудоголики». Небольшую группу, по сравнению с людьми, ориентированными на выживание, составляют те, кто декларирует деньги в качестве основной жизненной ценности, а их стратегии на рынке труда подчинены поиску наиболее выгодной в этом смысле работы. Откровенную меркантильность как систему ценностей демонстрируют, прежде всего, представители молодого поколения – это некое новое, «постсоветское» кредо (10 человек, только один немного старше 30 лет). Вот высказывания, иллюстрирующие это кредо:

В принципе мне важна не столько работа, сколько деньги. То есть не факт самовыражения, не карьера. Если будет нормальный заработок и работа не грязная, то сама карьера меня не интересует, но это если будет хватать денег (3-38-1м);

Просто сейчас есть более глобальное – хочу большего материального вознаграждения за свои знания и умения. Ради зарплаты, ради высокой, я была бы способна перекладывать какие-то бумажки (2-60-4ж);

При выборе работы, мы зачастую, я вот по своим друзьям сужу, все уже плюют на какие-то недостатки работы. Лишь бы была зарплата. Не важно, что там работы больше, не важно, что там работа сложнее, труднее, не важно, что, возможно, не состыкуешься с коллективом... (2-11-1м).

Эта группа в равной степени представлена как мужчинами, так и женщинами с высоким уровнем образования, не имеющими семьи и в той или иной мере использующими материальную поддержку родителей. Деньги – основа независимости и самореализации, и вся жизненная стратегия строится вокруг фактора работы. Поэтому большинство из них работать начали рано, как правило, еще во время учебы: «...я работать-то пошел с первого курса, есть во мне немножко такая черточка к независимости что ли. И работать пошел для того, чтобы финансы из семейного бюджета не вытягивать...» (2-11-1м).

В целом трудовые стратегии этих респондентов опираются уже на другие нормативные представления о поведении на рынке труда. Они показывают высокую степень адаптации к условиям рынка, принимают его правила и готовы жить и работать по этим правилам. Противоречие между высокими требованиями к зарплате и отсутствием реального профессионального опыта, позволяющего претендовать на высокооплачиваемые места, преодолевается готовностью переобучаться и усиленным трудом (главное, чтобы рабочее место было перспективным):

...я поняла, что быть загруженной по максимум – это и есть хорошее состояние. ...работа, работа и работа была, масса вопросов, масса людей, приходилось крутиться до физической усталости, до изнеможения (2-60-4ж);

От 7 вечера до 10, хотя в принципе с кровати могут поднять и в 2 и в 5 ночи, без проблем. Подработка также по-прежнему есть 2–3 раза в месяц... (2-11-1м).

Высокая интенсивность труда достаточно быстро оправдывает себя. У респондента, процитированного выше, например, за два года заработок по основной работе (финансист в коммерческой фирме) вырос в 7 раз. Типичная стратегия — когда первоначально низкий заработок компенсируется активными подработками — дополнительные заработки на протяжении исследования имели практически все респонденты этой группы.

Помимо готовности трудиться, не считаясь с затратами времени и сил, для них характерна гибкость и разнообразие поведенческих моделей на рынке труда. Гибкость проявляется в готовности к смене профессии на более востребованную (как правило, они ищут работу сразу по нескольким профессиям), в получении дополнительного образования. На трудовом рынке чувствуют себя достаточно уверенно, не боятся менять рабочие места, хотя и не склонны делать это часто. Демонстрируют готовность к трудовой миграции — переезд в более крупный город, с развитым трудовым рынком и высоким уровнем зарплаты (реализованные или пока не реализованные планы переезда в Москву, дальше зарубежье). В целом представителям этой группы свойственно оптимистическое мировосприятие и уверенность в себе. Их истории демонстрируют примеры успешных достигательских (активных) стратегий, обусловленных стремлением обретения и поддержания независимости, за счет высоких денежных доходов. Гендерные различия в данном случае практически нивелируются. Даже интенсивность подработок, в отличие от «кормильцев», практически одинакова как для мужчин, так и для женщин.

В качестве примера активной стратегии приведем историю 23-летней выпускницы психологического факультета университета, реализовавшей один из самых рискованных и в то же время типичных проектов «провинциалка приехала завоевывать Москву». К моменту получения диплома респондентка уже имела постоянное место работы (совмещала обучение с работой психологом) и была замужем. Переезд был осознанным выбором:

Я чисто на заработки еду. В Москве куча перспектив и возможностей, то есть... некие возможности именно саморазвития и так далее. В Ульяновске это невозможно в принципе, потому что ты не знаешь альтернатив. Какие там альтернативы, куда двигаться? Какой у нас рынок труда с нашей специальностью? И вообще какой у нас рынок?

Период адаптации был сложным психологически: *«Я вся изревелась, тяжело было. Я как-то привыкла, что когда тяжело, есть какой-то человек для выхода эмоций, а тут — никого. Потом потихоньку-полегоньку устроилась, стало легче, тут еще народ как-то поддерживал, девочка знакомая».* Однако работу искала активно и довольно быстро нашла: *«...я ехала на пустое место. Это место, оно подвернулось чисто случайно. Я ходила,*

искала, устраивалась – нет. Тяжеловато, конечно...». Трудоустройство сопровождалось сменой профессии – секретарь в коммерческой фирме. Была готова к понижению статуса и отнеслась к этому легко:

На данный момент жизни, это в первую очередь, хорошо оплачиваемая работа. Безусловно. Ну, как бы практика известная – все менеджеры вырастают из секретарей. Последние события показали, что тяжело работать по профессии. <...> По специальности работать я вижу только один выход, чтобы получить некие деньги, то есть для чего получается образование – жить на это образование. Стоило ли это все, извините, проходить, чтобы потом идти работать в школу на те же самые 200 руб., на которые не купишь ничего.

На момент последнего интервью работала в той же фирме, но получила повышение в должности (офис-менеджер) и в зарплате (вдвое). Своим положением довольна, считает, что многого добилась и в материальном, и в карьерном плане, знает, что хочет от жизни: *«Ну, меня брали на такую работу, что поднимать трубочку и говорить “Алло, добрый день”. Сейчас я на другой уровень выхожу... план уже продуман, поскольку, ну, я наконец-то определила, чего я хочу от жизни и куда хочу двигаться». Очень горда своей финансовой самостоятельностью: «Пока я родителям не помогаю, но я рада тому, что, слезла с их шеи наконец-то и могу себя обеспечивать практически полностью». Уже вполне ощущает уверенность на рынке труда, рассматривает варианты смены работы. Основное в жизни – работа: «На данный момент работа – это, в принципе, вся моя жизнь. Потому что начать с того, что все основное время проводишь на работе, иногда и выходные». Семья фактически распалась после возвращения мужа из армии:*

У меня нет семьи. Как таковой нет, не знаю, как это можно назвать, но это не семья. Изменилось мое видение этой ситуации, потому как... отношение к мужу изменилось, отношение к возможности нашей дальнейшей семьи, семейной жизни. Дело в том, что я повзрослела, не повзрослела, но некий другой культурный уровень, другие требования к жизни, другое отношение к жизни сложилось.

Не последнее место в этом сыграла материальная несостоятельность юного мужа, его инфантильное отношение к жизни, нежелание респондентки одной нести ответственность за семью:

Я-то одна проживу, а его я уже на себе не потяну, и смысла нет. Морально – да, безусловно, поддержка, совет, мысль, если ему это требуется... А тащить, так скажем, есть такое выражение «тащить его на себе», что-то делать, бегать за него, думать за него я не собираюсь... он действительно... как маленький ребенок. ...то есть он привык постоянно к тому, что кто-то за него дома решает... Меня не устраивает такое...

Прагматичное отношение не только к труду, но и к жизни вообще – характерная черта этой группы респондентов. В словах нашей героини

звучат ноты, не привычные для советской трудовой морали и традиционных представлений о женском предназначении:

...я пока строю свою жизнь исходя из своих желаний. Мои желания сейчас сосредоточены на самой мне. Мое желание — исполнять мои желания, что я захочу. Зарабатываю деньги для того, чтобы уметь, как бы, стоять на ногах в какой-то степени. Я пока очень многого хочу исключительно лично для себя... (2-08-1ж).

Планы на рождение детей жестко завязаны на достижении достаточного уровня материального благосостояния. Для себя респондентка откладывает это событие до 30-летнего возраста.

Итак, гендерных различий в стратегиях занятости респондентов, мотивированных на денежный успех, не обнаруживается. Для молодых мужчин стремление много зарабатывать является нормативным поведением (он будущий кормилец семьи), что сами респонденты охотно используют в риторике: «...по сути, по-моему, какой ты мужик, если ты не можешь принести “бабки” в семью? Где хочешь их доставай, но принеси». Для женщин жизненная позиция, связанная с отложенными семейными планами и приоритетом интенсивного труда ради высоких заработков, может считаться инновационной и наблюдается только среди представителей самого молодого поколения.

Уклонение от работы. Постсоветские «паразиты». Выделяется еще одна группа респондентов, которая по ряду параметров близка к предыдущей: молодой возраст, отсутствие собственной семьи, высокий уровень образования, наличие дополнительных ресурсов (в виде поддержки родителей или сбережений). Они также подчеркивают ценность личной свободы и независимости, но демонстрируют абсолютно противоположную модель трудового поведения, которая определяется отношением к работе как к неизбежному злу, которого по мере возможности избегают.

Среди наших респондентов — это чисто «мужская» группа. Ее составляют четверо выпускников и трое мужчин среднего возраста. Защищенные доходами родительских семей, они стремятся работать все равно где, но как можно меньше (5 из 7 заявили, что предпочли бы не работать при наличии материальной возможности). Самореализация проявляется преимущественно через сферу досуговых интересов. Приоритетом является поддержание стиля жизни, мир хобби и частных практик. Нацеленные на получение удовольствия от жизни, они отдают предпочтение отдыху, наслаждению музыкой, литературой, наркотикам, поискам смысла жизни:

В принципе, я вам объясню сейчас. Там как бы есть несколько таких вещей... меня не интересует, в принципе, работа в этом мире. Ну, это, на самом деле современная жизнь — она исключает, в принципе, творчество. Сейчас все творчество свелось к расчету технологий, это, на самом деле, неинтересно для меня. То есть можно так разграничить: занятия — это одно, а работа — то, за что тебе платят деньги. Вот я считаю,

что жизнь надо строить так, чтобы ты работал для того, чтобы у тебя оставались деньги и время на занятия (3-47-1м).

Их занятость вынужденная, но, в отличие от «кормильцев», которые хотели бы, но не могут по материальным соображениям работать менее интенсивно, для респондентов этой группы факторы семьи реально не присутствуют в качестве определяющих при выборе стратегии занятости. Необходимость работы обусловлена тем, что родительская поддержка не может обеспечить желательный уровень потребления, с одной стороны. С другой стороны, для них характерна конформистская позиция по отношению к общественному мнению, которое несет печать неприятия незанятости в качестве нормы, особенно для мужчины (еще не забылись те времена, когда незанятость называлась тунеядством и преследовалась как вид социального паразитизма).

Выбор сферы приложения сил определяется параметрами рабочего места, которые дают возможность минимизировать временные, физические и моральные затраты на труд — вариант «удобной работы». Четверо респондентов этой группы не имеют постоянной занятости, перебиваясь случайными заработками. Двое из них пытались продолжить учебу — бросили. Соответственно, их обычные заработки невысоки, занятость не постоянна, перемежается с периодами безработицы. Выжидательная позиция на рынке труда оправдывается отсутствием выбора «достойных» рабочих мест, поэтому стадия безработицы может тянуться довольно долго. Трудовые затраты совпадают с представлениями об адекватной оплате труда. Это принципиальный момент, которым мотивируется их собственная пассивность на рынке. Только один имеет более-менее стабильную работу, которая его устраивает. Его история — характерный пример жизненного проекта, где работе отводится место «досадной необходимости», а свободное время предстает базовой жизненной ценностью.

Респондент — сын интеллигентных родителей, не доучился в техническом вузе (*«скучно стало»*), затем сменил несколько профессий «близких к искусству» (машинист сцены, декоратор, звукорежиссер). В начале перестройки не очень активно занимался предпринимательством. На момент начала исследования 38-летний мужчина пребывал в состоянии безработицы, уйдя «в никуда» с достаточно прибыльного места работы (частная фирма, торгующая музыкальными компакт-дисками). Увлечение музыкой — его хобби, а причина ухода — скука: *«...надоело все это... потому что это стало превращаться уже не в увлечение, а в дело, в бизнес»*. В течение полутора лет не работал, получая пособие по безработице и не предпринимая усилий к трудоустройству: *«Работу я не нашел. И как бы особого желания интенсивно искать работу в настоящее время у меня не появилось. Ну, по двум причинам: в общем, остатки каких-то денег, которые позволяют мне жить еще какой-то срок. А вторая причина, ну, практическая, она заключается в следующем: тот рынок труда, который сложился, и те рабочие места, которые*

я реально — реально! — могу занять, они позволяют меня эксплуатировать за такие деньги, за которые я работать не хочу». Никогда не был женат, ведет общее хозяйство с родителями, что, собственно, позволяет «жить для себя»: «Читаю, встречаюсь с друзьями, кино, наркотики, алкоголь. То есть все, собственно. Футбол, рыбалка» (3-46-4 м).

Подчеркнем, что описываемая группа чисто мужская. В отличие от мужчин, женщины этой группы свое нежелание работать аргументируют традиционными взглядами: мужчина — добытчик, женщина — домохозяйка или содержанка. При откровенно потребительском отношении к мужчине-партнеру, у них, по крайней мере, звучит готовность взять на себя ответственность за домохозяйство.

Комплекс стратегий, обусловленных ориентацией на доходность работы, достаточно широк и, несомненно, выбор того или иного варианта поведения на трудовом рынке далеко не всегда зависит от целеполагания, огромную роль играют обстоятельства, специфика жизненной ситуации, внешние и внутренние ресурсы личности. При этом отчетливого проявления гендерных различий в поведении респондентов, ориентированных на доход, не обнаруживается.

В целом можно констатировать, что выраженная мотивация на доходность работы способствует личному успеху на трудовом рынке. В группе с этим доминирующим типом мотивации на момент завершения исследования зафиксирована наибольшая доля успешных респондентов. Наиболее явным показателем успешности выступает нацеленность на финансовый успех и те стратегии, которые с этим связаны. В состав успешных попали все десять респондентов этой подгруппы, успешно адаптировавшихся к условиям рынка. Очевиден вывод о том, что стратегии занятости, которые направлены на уклонение от интенсивного труда, ведут к неустойчивой позиции на трудовом рынке, а в двух случаях — к социальному исключению. Достаточно проблематичной в этом плане выглядит группа «кормильцев», в которой преобладающие стратегии «стабильной работы» приводят к далеко не однозначным результатам.

Список литературы

- Балабанова Е. С.* Гендерные различия совладания с жизненными трудностями // Социологические исследования. 2002. № 11.
- Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.* Мотивация труда в трансформирующейся России (аннотированная библиография, 1990–2003 гг.). М.: Ин-т социологии РАН: Ин-т социологии ГУГН, 2004.
- Василенко И. В.* Человек в социуме: мотивация и мобильность. Волгоград: Перемена, 1998.
- Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д.* Трудовая занятость и социально-структурные процессы // Россия реформирующаяся / Под ред. Л. М. Дробизевой. М.: Academia, 2003.

- Козина И.* Что определяет статус «кормильца» семьи? // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 83–89.
- Лапыгин Ю. Н., Эйдельман Я. Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.
- Лукьянова Т. Н., Убиенных Т. Н., Эйдельман Я. Л.* Культурные детерминанты отношения к труду // Россия реформирующаяся / Под ред. Л. М. Дробижевой. М.: Academia, 2002. С. 130–159.
- Магун В. С.* Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. Вып. 2. М.: Ин-т социологии РАН, 1997.
- Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П.* Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 72–84.
- Саморегуляция* и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. Л.: Наука, 1979.
- Соколова А. В., Козырева И. А.* Исследование роли личностных ориентаций в профессиональном самоопределении и занятости мужчин и женщин // Гендерные исследования и гендерное образование в высшей школе: Материалы международной научной конференции, Иваново, 25–26 июня 2002 г.: В 2 ч. Ч. 1. Образование, политика. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2002.
- Тартаковская И.* Мужчины на рынке труда // Социологический журнал. 2003. № 3. С. 112–125.
- Хайруллина Ю. Р.* Ценности в сфере труда: особенности и факторы (на материалах Республики Татарстан) // Социологические исследования. 2003. № 5.
- Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1986.
- Человек и его работа* / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. М.: Мысль, 1967.
- Эшвин С.* Утверждение мужской идентичности на рынке труда современной России // Рубеж. 2001. № 16–17. С. 5–24.
- Ярошенко С.* Гендерные различия стратегий занятости работающих бедных в России // Рубеж. 2001. № 16–17.
- Kiblitckaya M.* 'Russia's female breadwinners: the changing subjective experience' // Gender, state and society in Soviet and post-Soviet Russia / S. Ashwin (Ed.). London and New York: Routledge, 2000. P. 55–70.

Ирина Марковна Козина
канд. социол. наук, заместитель директора Института управления
социальными процессами
Государственного университета – Высшей школы экономики
электронная почта: ik20062@yahoo.com

Ирина Петровна Попова
канд. социол. наук, старший научный сотрудник
Института социологии РАН
электронная почта: irina_popova@list.ru
