

## **МОТИВЫ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ «СЛАБЫХ» АКТОРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ\***

.....

**И.М. Козина\*\* , Е.М. Жидкова\*\*\***

Эмпирической базой статьи послужили материалы лонгитюдного исследования гендерных различий в стратегиях занятости акторов «слабой» категории на рынке труда. В четырех городах были отобраны 30 мужчин и 30 женщин, с которыми в течение двух лет с интервалом в шесть месяцев проводились полуструктурированные интервью\*\*\*\*. Таким образом, всего у 240 респондентов было взято 960 интервью. В опросе участвовали респонденты, испытывавшие в тот момент трудности на рынке труда: зарегистрированные безработные, работники депрессивных предприятий, выпускники учебных заведений, официальные бедные (зарегистрированные нуждающиеся).

Под стратегией занятости понимается целенаправленное поведение социальных субъектов, обусловленное ценностно-мотивационными установками, имеющимися ресурсами и регулируемое социальными нормами. Мы исходили из того, что мотивы индивидов, формирующиеся в процессе социализации и изменяющиеся под влиянием взаимодействий с меняющейся средой, преобразуются в целенаправленную последовательность действий, которые ведут к большей или меньшей успешности в сфере занятости. В нашем исследовании мы ограничились следующими задачами:

---

\* Статья написана по материалам российско-британского проекта при финансовой поддержке INTAS (грант № 97:20280 в 2000–2002 гг., руководитель Сара Ашвин). Авторы выражают благодарность всем участникам проекта.

\*\* Козина Ирина Марковна — кандидат социологических наук, директор Самарского института сравнительных исследований трудовых отношений. E-mail: kozina@hippo.ru.

\*\*\* Жидкова Елена Михайловна — научный сотрудник Самарского института сравнительных исследований трудовых отношений. E-mail: zhidkova@mail.ru.

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

— изучить структуру трудовой мотивации «слабых» акторов на рынке труда;

— определить гендерные особенности ценностно-ориентационных иерархий;

— выявить влияние особенностей структуры трудовой мотивации на успешность индивидуальных стратегий в сфере занятости.

Успешность стратегии определялась по объективным критериям: статус занятости и размер душевого дохода по отношению к уровню прожиточного минимума и размеру средней заработной платы по каждому из регионов на момент окончания полевого этапа исследования; субъективные оценки респондентами своей успешности не учитывались.

Характеристика ценностно-ориентационных установок в сфере занятости делалась на основе анализа развернутых суждений респондентов о приоритетных ценностях труда и целях трудовой деятельности при ответах 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?* Кодировка и последующая статистическая обработка текстов интервью проводилась с использованием программы анализа текстовой информации ATLAS. В результате анализа интервью были выделены основные группы мотивов, инициирующих активность на рынке труда:

**Профессия:** профессиональная самореализация, акцент на важности содержания труда.

**Карьера:** важность карьерного роста.

**Доходность:** приоритет высокой зарплаты, стремление обеспечить семью.

**Общение:** важность принадлежности к коллективу.

**Социальное признание:** ценность включенности в общество, стремление к социальной востребованности.

**Удобство:** приоритет удобного графика, близости к дому и условий труда.

**Стабильность:** приоритет социальных гарантий — стабильности работы предприятия, регулярности выплаты заработной платы, социальной защищенности, наличия льгот.

Эмпирически выделенные мотивы мы объединили в три группы:

– мотивы достижения: профессия, карьера;

– инструментальные мотивы: доход, удобная работа, стабильность;

– социальные мотивы: общение, социальное признание.

Строго говоря, «удобство» и «стабильность» не являются базовыми побудительными мотивами к труду, но часто выступают в качестве приоритетного мотива выбора рабочего места. Именно эти характеристики работы интересуют значительную часть работников особенно работниц, когда они избирают

определенный вид труда как постоянное занятие. Появление этого кризисного типа мотивации отмечается и другими исследователями [3].

Ставя задачу определения структуры трудовых ценностей, мы исходили из существования базовой мотивации к труду. Однако некоторые респонденты продемонстрировали желание вообще выйти из сферы оплачиваемой занятости. Поэтому дополнительно были выделены случаи *мотивации к безработице*, когда респондент декларировал свое нежелание работать.

### Структура трудовых ценностей

В общей структуре трудовых ценностей лидирующие места занимают содержание труда (65 % респондентов) и высокий заработок (46 %). Работа как способ общения также остается базовой трудовой ценностью (39 %). В то же время ценности «социального признания» которые, по сути, формируют одну группу с коллективистскими мотивами, отметили менее четверти от общего числа респондентов.

Среди иных «недоходных» инструментальных ценностей — «удобная работа» как приоритет условий труда (30 %) и «стабильность» как важность гарантий занятости и социальных льгот (19 %). И, наконец, 14 % респондентов высказывали желание вообще выйти из сферы занятости.

Интерпретируя полученные данные, не следует забывать, что эмпирическим объектом нашего исследования являлись «слабые» группы на рынке труда. Невысокая конкурентная способность на трудовом рынке исключает для многих из них возможность реализации целей достижения (высокий заработок, карьера), заставляя держаться за свою профессиональную идентичность до последнего или искать специфическую нишу в сфере, где в значительной степени сохраняется социальная поддержка. В этом смысле результаты нашего исследования подтверждают вывод о том, что чем ниже квалификация и социальный статус работника, тем менее важны для него мотивы достижения в труде, и более важны «внутриудовольствия» вознаграждения и условия труда [2, с. 160].

На рис. 1 показаны различия в структуре трудовых ценностей мужчин и женщин. 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) так же чаще называют женщины, однако 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 явной мужской ценности работы, но и установка на удобство («удобная работа») и социальные гарантии («стабильность») уже не является типично женской. Что касается профессионально-карьерной составляющей, то ее удельный вес в мотивационном ядре практически одинаков у мужчин и женщин.



Рис. 1. Структура трудовых ценностей

В классификации разных авторов группа социальных мотивов неизменно занимает высшие позиции. Чувство коллективизма, коллективной ответственности за результаты труда — характерная черта советского менталитета. Индивидуализм рыночных отношений неизбежно приводит к трансформации трудовой мотивации работников, и за годы реформ удельный вес социальных мотивов снизился и у мужчин и у женщин [3, с. 76].

Тем не менее, реализация потребности в общении и социальном признании и в кризисное время выступает в качестве базовой трудовой ценности, чью высокую значимость отметили половина респондентов. В то же время в качестве доминирующих социальные мотивы выступают достаточно редко, поскольку, как правило, вытесняются более прагматичными мотивами. Особую важность социальные мотивы имеют для людей, чьи трудовые ценности формировались в период «строек коммунизма», с трудом воспринимающих новые культурные образцы трудовой жизни.

Выделяя среди социальных мотивов мотив «общения с людьми» и мотив «социального признания», мы осознаем, что они тесно переплетены, поскольку потребность включения через работу в коллективную, общественную жизнь обычно предполагает высокую значимость общения в коллективе. Под «социальным признанием» в данном случае понимается потребность служения об-

ществу, людям, потребность включения в социум и признания заслуг. Этот мотив как никакой другой сохраняет коннотацию с трудовой этикой советского времени, поэтому вкладываемые смыслы здесь могут существенно различаться и нести на себе отпечаток исторической специфики. В своей работе мы оттачивались от материала, от понимания данного мотива нашими респондентами, когда заметна связующая нить с коллективизмом, с былым воспитанием коллективной ответственности за результаты деятельности. Поэтому социальное признание в контексте нашего исследования не может быть отнесено к мотивам достижения. В то же время мотив «работы, как средства общения» не всегда несет в себе смысл общественного признания результатов труда — «принести пользу людям», — а ограничивается направленностью на межличностные коммуникации в трудовом коллективе.

### **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, 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, поскольку 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.

Некоторые респонденты не смогли четко артикулировать какие-либо цели и мотивы своей трудовой деятельности. Эти случаи были исключены из дальнейшего анализа. В итоге из оставшихся на 4-м этапе респондентов в анализ трудовых мотиваций и их влияния на результативность в сфере труда были включены 159 (81 мужчина и 78 женщин).

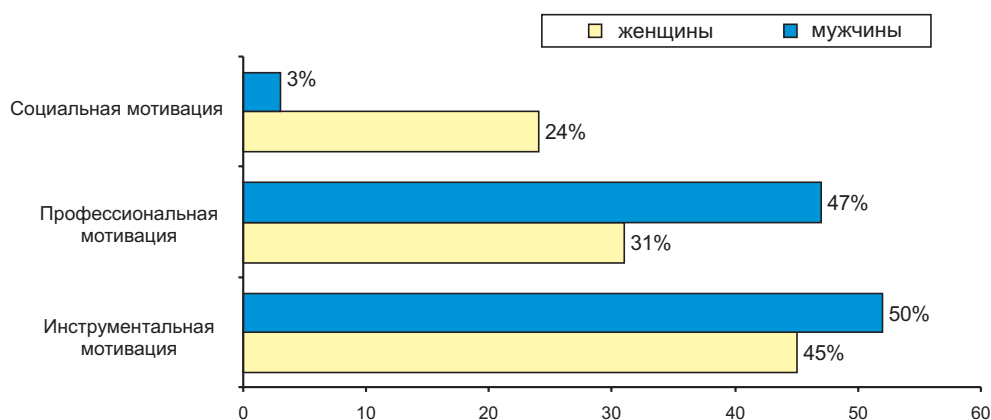


Рис. 2. Доминирующие мотивы трудовой деятельности, % от числа мужчин (N = 81) и женщин (N=78)

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 выдвинулось стремление к заработкам (48 %) (рис. 2). Группу профессионально-ориентированных респондентов составили 40 % от общего числа респондентов. И наконец, группу с преобладанием социальной мотивации составили 12 % от общего числа респондентов (19 женщин, 2 мужчин). Таким образом, социальные мотивы (общение с людьми, социальное признание) оказались наименее распространенными, причем они свойственны преимущественно женщинам.

При рассмотрении групп с доминантным типом мотивации достаточно рельефно предстают гендерные различия. Гендерно-нейтральной представляется группа респондентов с инструментальной мотивацией. На доходность работы нацелены 52 % мужчин и 45 % женщин. Профессионально-ориентированных мужчин оказалось 48 %, а женщин — лишь 31 %. Среди респондентов с доминирующей ориентацией на социальные ценности мужчин оказалось двое, а женщин почти 24 %.

### Социальное признание

Из общего количества респондентов, упомянувших социальное признание в качестве ценности их трудовой деятельности, было выделено 5 человек (3 женщин и 2 мужчин), которые определили данный мотив в качестве доминирующего в своей трудовой деятельности\*. Эта группа довольно однородна по

\* Специфика выделения мотива социального признания в качестве доминирующего такова, что отсутствует возможность сопоставить уровни речевой артикуляции и реальных действий в течение лонгитюда. Поэтому нам приходится отталкиваться только от декларативных заявлений респондентов, описывающих свою мотивационную сферу.

своим характеристикам, её составляют специалисты высокой квалификации среднего и старшего возраста (старше 40 лет). Отсутствие в доминантной группе представителей младшего поколения объясняется тем, что для них социальное признание — пока еще абстрактная ценность, не пережитая и не прочувствованная, если и разделяемая, то лишь как общеизвестная социальная норма. Хотя молодежь довольно часто наряду с другими ценностями упоминала важность признания, в это вкладывался несколько иной по сравнению со старшими смысл. Для усвоивших ценности нового времени молодых социальное признание — это уже индивидуальное признание. Для них это не альтруистическая ценность служения людям, а скорее, профессиональный успех, потребность включения во взрослое общество и признания со стороны «старших» (коллег, начальства, родителей) в качестве достойного уважения самостоятельного человека и специалиста: *«нашла свое место в жизни»*, *«как взрослый самостоятельный человек»*.

Характеризуя респондентов доминантной группы можно отметить, что почти все они — специалисты высокой квалификации, имеющие профессии, которые в недавнем прошлом являлись социально престижными, овеянными романтикой и осознанием высокой миссии в обществе (преподаватели, медики, научные работники, военные).

В настоящее время они относятся к низкооплачиваемой бюджетной сфере. Государство о них «забыло», нет былого общественного уважения. Но люди продолжают работать, пусть и за символическое вознаграждение и дорожить своим профессиональным статусом. Здесь переплетаются мотивы профессионального и социального призвания, так как, по признанию многих, без своей работы *«чувствуешь себя как неполноценный человек»*. Труд как основа самодовольствия, общественного признания, эмоционального здоровья, самодисциплины, гражданского и морального долга — такие оценки давались чаще всего, особенно людьми с опытом советской социализации, в которой труд играл ключевую роль.

Респонденты из низших социальных страт также упоминали важность мотива социального признания, но он не являлся доминирующим. Многие из них выполняют самую тяжелую, грязную работу за мизерную плату и находятся на последних ступенях профессиональной иерархии. Возможно, поэтому стимулирующим мотивом для них служит людская благодарность, особенно если результат их работы виден и чувствуется сразу. Например, среди упомянутых мотив признания есть пять женщин, работающих санитарками. Эти женщины дружно говорят о том, что работать им необходимо, *«чтобы чувствовать себя человеком»*.

Гендерной специфики данной группы респондентов не выявлено. Общее впечатление таково, что под социальное признание женщины чаще всего понимают включенность в коллектив и свои коммуникативные способности, на-

выки и потребности. Для мужчин характерна связь социального признания с успешной профессиональной самореализацией.

По сути доминирование мотива социального признания демонстрирует попытки представителей советской интеллигенции сохранить свои ценности от деформации, от воздействия ситуативных факторов, столь значимых в период трансформации. Это поколение унаследовало привычку трудиться, а также признание ценности рабочего места как такового вне зависимости от вознаграждения.

*«И у меня воспитание, в общем-то, того времени, а, по-моему, там много было очень хорошего, и что человек должен не только думать о себе, а что-то делать и для общества. В этой связи, если это полезно для дела, мы, старое поколение, и стараемся» (1-9-3м).*

Важность социального признания тесно переплетается со стремлением к общению. Коллективизм, польза людям — для респондентов этой группы не пустые слова, а основа самоуважения. Три человека из пяти — пенсионеры, один — работающий инвалид, т.е. возможности общения у них довольно ограничены. Имея пенсии по возрасту или инвалидности, наши респонденты имеют право не работать вообще. Смысл их деятельности — не в заработке или успехе. Они подчеркивают значение самого факта своей нужности. В этой связи особенно интересны интервью, полученные в г. Сыктывкаре, в которых ценность мотива «уважение в обществе» отметили только респонденты двух старших возрастных групп (41–55 и 55 и более лет), причем в обеих группах таких респондентов оказалось по 40 %. В самой старшей группе мотив «получение дохода» был озвучен лишь в 7 % случаев, а наиболее часто (60 %) говорили о «возможности быть чем-то занятым».

Работа спасает, помогает чувствовать себя востребованным, ощущать часть коллектива и общества в целом. Сочетание общения и социального признания положительно влияет на социально-психологическую коммуникацию людей старшего возраста. Присутствует здесь и боязнь отстать от жизни, стать аутсайдером, выбыть из строя. Об этом выразительно говорили готовые к нисходящей мобильности одинокие люди, чья профессия вдруг оказалась невостребованной на новом рынке труда.

По выделенной типологии успешности респонденты этой группы попадают на средние позиции, не проявляя яркой выраженности ни к успеху, ни к неудаче. С одной стороны, они продолжают интенсивно работать за вознаграждение, которое позволяет им кое-как поддерживать себя материально, а на первый план выходит поддержание душевного равновесия\*. С другой — они часто сознательно отказываются от попыток изменить свое положение. В определенном смысле перед нами достаточно целостная стратегия, направленная на

---

\* В другом исследовании «слабых акторов» на рынке труда, проведенном в Татарстане, на вопрос о качествах, способствующих профессиональному успеху, только респонденты зрелого и пожилого возраста указывали на важность трудолюбия [4, с. 190; 6, с. 88].



личностное самосохранение, самоуважение и поддержание профессиональной идентичности через отказ от ценностей нового рыночного порядка, далеких и чуждых.

*«Я сам по своей природе общественник, в том плане, что я коллективист, вот я этот индивидуализм, который мы сейчас... сейчас поменьше стали все-таки, а вот в начале 90-х годов я вот это замечал, мы начали ставить это чуть ли не во главу уже жизни человеческой. И опять же здесь, это заезженная фраза, мы не американцы, менталитет у каждого свой» (1-9-2м).*

Тем не менее было бы неверно рассматривать потребность в социальном признании исключительно как компенсацию за неуспешность в новых рыночных условиях. Для респондентов этой категории социальное признание — это моральный императив и неизменный спутник профессионального мотива трудовой деятельности.

В качестве примера рассмотрим случай Марии (4-08-1ж), немолодой уже женщины, не оставляющей любимой преподавательской работы, несмотря на невысокий заработок в бюджетной сфере, наличие пенсии и сложности со здоровьем: *«А раньше, шла как на праздник. Но и теперь — вышла и опять с удовольствием работаю, это как моя вторая кожа, без нее не представляю себе жизни»*. Респондентка — очень гармоничная личность, в которой безусловная преданность семье сочетается с «горением» на работе: *«Работы никакой не боюсь, не стыжусь, лишь бы она морально чистая была»*. Мария вырастила двух дочерей и много времени и сил посвящает своим внукам, она вдова. Более 30 лет она заведует практикой в институте, отсутствие карьерного и профессионального роста с лихвой окупается интенсивностью погружения в свою работу, ведь *«за мной — мой авторитет, мои годы работы здесь. Сдаваться я не собираюсь»*. Тут можно говорить о жизненной стратегии активной женщины-деятельницы, восходящей корнями к образам русских интеллиенток, народниц и учительниц: профессиональная состоятельность, ревностное служение на общественном поприще сочетаются с ролью настоящей хозяйки, преданной жены, заботливой матери. На вопрос, что привлекает в работе, респондентка ответила: *«Сам стимул работы, сам процесс»*. Вспоминая как трагедию опыт 20-дневной безработицы, она говорила: *«Внутреннее чувство было такое, что нельзя, неприлично без работы. Стыдно»*.

Даже если мы примем поправку на особенности исследуемых групп, не усвоивших новые правила рыночной экономики в том объеме, чтобы стать действительно успешными, все равно респонденты с доминирующим мотивом социального признания мало соответствуют образу успешного, делового, хваткого и энергичного человека, готового к любым поворотам в профессиональной деятельности [1, с. 31].

## Коллективистская мотивация — «общение с людьми»

Работа, помимо поддержания уровня жизни и профессиональной реализации, для многих людей является просто источником общения и поддержки. Стремление к общению — важная составляющая трудовых мотиваций, связанная с естественным желанием каждого быть среди людей.

Для представителей разных социальных групп понимание коллективистских ценностей имеет различные смысловые оттенки. Для молодежи, отличающейся повышенной потребностью в общении, необычайно важны отношения с коллегами по работе, поскольку именно через трудовой коллектив происходит их включение во взрослое общество. Специалисты с высоким уровнем квалификации подчеркивают значимость именно профессионального общения, принадлежности к избранному кругу, к особой прослойке людей. Это особенно характерно для группы сотрудников научных институтов. Коллективистские потребности особенно обостряются в период безработицы, когда люди начинают испытывать панику не столько от вынужденного безделья и безденежья, сколько от ощущения выключенности из жизни.

В целом в представлениях о роли и ценности работы в жизни, общение остается преимущественно «женской» базовой ценностью. В то же время направленность на «общение с людьми» — один из тех базовых трудовых мотивов, который подвергся трансформации под влиянием необходимости зарабатывать на жизнь. Поэтому для большинства наших респонденток, заявивших «общение» в качестве основного мотива труда, работа является не в последнюю очередь источником выживания.

Группу с доминирующей направленностью на общение составили 6 респонденток разного возраста. Ее отличительная характеристика — ограниченные в силу разных причин возможности общения. Работа воспринимается как основной канал новых впечатлений и коммуникаций.

*«Мне самое главное вот — общение. Я не могу как бы находиться одна, получается только с одним и тем же человеком, нужно что-то новое, какие-то новые знакомства, какие-то новые впечатления, ну вот в таком духе. Я не стремлюсь к большим деньгам. Если передо мной станет вопрос, что нужно зарабатывать большие деньги, нужно самой себя содержать полностью, тогда уже да, я начну искать другие заработки, другие как бы приработки, чтобы там какие-то еще пути, но чтобы себя обеспечить» (2-35-1ж).*

Для большинства женщин этой группы характерна выраженная ориентация на семью. При этом они остро воспринимают дефицит общения в семье. Включение в какой-либо трудовой коллектив означает возможность расширения спектра частных практик — наиболее доступный способ переключения, отдыха от рутины повседневных семейных забот.

*«Конечно, для меня в работе главное общение. Если не бывать на людях, и сидеть в четырех стенах, то можно с ума сойти» (4-30-1ж).*

*«Вы знаете, для меня работа — это вот отдых. Это первое. Потому что мы с девчонками. У нас вот одна сейчас девочка заходила, а другая, ей за 40. Они как-то одна, понимаете, так вот сдерживает. ... Мы — три разных возраста, и в общем-то так даже легче и лучше. Это, во-первых, общение. Во-вторых, какие-то праздники, мы можем расслабиться и можем друг другу душу вылить. ... Муж, когда у меня зашивается и с деньгами получше бывает, он говорит: “Сиди дома”. Я говорю: “Ни за что”. Ни за что. Дома — это половая тряпка. Этого не хочу я. Ни в коем случае. Работа и дом — это одно. А когда только дом, дом, дом, дом, с утра и до вечера — это ужасно. Ни коллектива, ни пообщаться, даже просто поболтать не с кем. Я на работе больше отдыхаю, чем дома» (1-52-1ж).*

Озвученное желание «выйти в люди» сопровождается дополнительным смыслом — как потребность осознания собственной женственности, внешней привлекательности — «чувствовать себя женщиной», что тоже реализуется через общение на работе.

*«Работа, это такое... Во-первых, отвлекаешься от повседневной, домашней работы, и в то же время в коллективе всегда себя чувствуешь по-другому. И работа в то же время подтягивает, дома ходишь — вроде не причесана и не умыта, не накрашена, а на работу — и одеваешься соответственно, и стараешься уровень своей речи поддержать, не так, как дома. Работа, я считаю, подтягивает человека» (3-40-1 ж).*

Собственно коллективизм как чувство общности трудовых интересов, результатов труда характерен для женщин старшего возраста, большую часть жизни проработавших в одном коллективе.

*«Очень важно общение на работе, коллектив. Теперь это, наверное, кажется смешным, а тогда коллектив, работа в коллективе много значила. Было важно чувствовать, что приносишь пользу, на себя я бы так работать не смогла бы, хуже бы работала» (3-21-1ж).*

Направленность «на коллектив» выражается в восприятии работы как среды обитания, «второго дома». Отношения в трудовом коллективе, если они сложились определенным образом, приобретают высокую ценность особенно на фоне рыночных изменений с их идеологией индивидуального достижения. В плане трудовой мобильности выраженная направленность на коллективистские ценности является чаще стабилизирующим фактором. Само качество общения, эмоциональная привязанность к коллегам, ставшими за время работы близкими людьми, удерживает женщин на рабочих местах, перевешивая другие характеристики рабочего места, подчас неблагоприятные.

*«Мы все работаем не за те копейки, которые нам платят, а просто ради того, что мы с этими людьми уже срослись, понимаете. Наш коллектив — мы все друг друга знаем по 30–40 лет. Мы все вместе пришли сюда девчонками и уходим пенсионерами. Иначе трудно жить» (1-15-1ж).*

Потребность общаться вне семьи — один из основных факторов, определяющих занятость. В свою очередь занятость для этих женщин — привычный способ адаптации к общественной жизни. Поэтому уход из занятости и попытки полностью посвятить себя семейной жизни часто приводят к депрессивным состояниям.

В качестве примера приведем историю 50-летней респондентки. Женщина за 36 лет трудового стажа имела только два рабочих места: электромонтажница на заводе и лаборантка в лаборатории ветконтроля. Среди жизненных ценностей основное место занимает семья, а в характеристиках работы подчеркивается значимость хорошего коллектива, душевного равновесия и покоя, которое давало общение на работе. Вынужденное исключение из занятости (по сокращению) было воспринято как катастрофа. На первом этапе исследования она даже не строила планов дальнейшего трудоустройства: *«Уход с работы на меня очень подействовал, месяц я вообще болела. О планах на будущее я сейчас вообще и не мечтаю. Нет внутреннего энтузиазма»*. Воспользовавшись возможностью выхода на досрочную пенсию, она два года посвятила себя воспитанию внуков и поддержке своей семьи и семьи старшего сына, что воспринималось ею как материнский долг: *«Выполнила свой долг перед сыном, чтобы как говорится, не попрекали, что твои родители ничем не помогают. Я поступилась своим личным»*. Через два года она говорит об ошибочности принятого решения: она ощущает себя одинокой и выключенной из жизни. Попытки преодолеть свое «исключение» через обращение к религии, к восточной философии оказались неудачными. На момент последнего интервью респондентка находилась в поисках работы как более привычного средства, позволяющего сохранить свое место в обществе, наладить новые социальные связи, отношения. Это начало нового этапа социализации, связанного с достижением пенсионного возраста и необходимостью компенсировать отношения в семье, которые могут быть частично утрачены в связи с неблагоприятной семейной ситуацией (испортились отношения с семьей сына).

Для всех респонденток этой группы (кроме одной молодой женщины защищенной доходами родителей) работа еще и важный источник существования. Как правило, помимо собственной зарплаты они полагаются и на другие источники дохода — доходы партнера, социальные пособия (пенсия), поддержку родителей. Отсутствие стремления к личному успеху в плане карьеры и доходности определяет отторжение на относительно неуспешные позиции. Этому может способствовать и приверженность коллективистским ценностям и сопутствующие ей стратегии «верности родному коллективу», которые входят в противоречие с действующими рыночными механизмами. Социальная направленность трудовых мотиваций часто сопровождается установками на удобную или стабильную работу, но в то же время часть респондентов особо выделила эти характеристики рабочего места как основной мотив выбора работы.

## **«Удобная» и «стабильная» работа, как установки стратегий поведения на рынке труда**

Эти установки отсутствием или слабостью ориентации на доходные и содержательные характеристики рабочего места. Удобная работа означает приоритет условий труда (подходящий график, невысокая интенсивность труда, близость к дому и пр.). Гендерный аспект такого рода трудовой мотивации проявляется достаточно четко. Ориентация на «удобство» отражает реализацию в трудовых практиках традиционной модели гендерного разделения труда — женщины с выраженной мотивацией на «удобную работу» направлены преимущественно на семью и внутрисемейные отношения. Занятость для них — только дополнительная сфера реализации и дополнительный источник семейного дохода (в группе сильно ориентированных на удобную работу 14 женщин и только 4 мужчин).

В общей направленности на не доходные преимущества работы ориентация на «стабильность» представляется версией стратегии удобной работы [7, с. 42]. В то же время критериями стабильности выступают специфические характеристики условий труда — гарантии занятости, регулярность выплат зарплаты, 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. Установка на стабильность более гендерно-нейтральна (7 женщин и 4 мужчин), и преобладание женщин в этой группе, на наш взгляд, объясняется в большей степени прагматичными экономическими причинами.

### **«Удобная» работа**

Гендерные особенности в предпочтениях удобной работы определяются различием целевых жизненных установок мужчин и женщин этой группы. «Женский» тип установки на «удобную» работу обусловлен специфическими особенностями женской рабочей силы, главная из которых — двойная занятость (работа плюс домашнее хозяйство). Он однозначно связан с приоритетом семьи в ценностной сфере. Главный постулат, характеризующий этот тип установки: *женщина в первую очередь должна о доме думать, а работа — уж как получится.*

Реализация женской стратегии удобной работы выражается в желании работать в благоприятном режиме, вблизи от дома и пр., что обуславливает достаточно жесткую ограниченность выбора занятий. Заботы о семье в первую очередь, о детях (из 14 женщин, ориентированных на удобную работу, 12 имеют детей разного возраста), что чаще всего является причиной отказа от профессиональных и доходных амбиций. «Детоцентризм» обеспечивает устойчивость установки, она не изменяется ни с упрочением, ни с ухудшением материального положения, повышается или понижается только планка удобства.

При финансовой необходимости демонстрируется готовность к повышению интенсивности труда, в том числе за счет подработок:

*«Деньги никогда не помешают. Но все же деньги — это мусор, главное в женской судьбе — семья. Когда наши работают, и через сутки они трое дома, то, как это удобно. А уж если прижало материально, то за эти 3 суток можно еще работу найти. У того же частника. ...Надо такую только работу, чтобы меньше времени на ней. Пусть и потяжелей, а больше дома, домашними делами заняться. В семье, с детьми» (4-06-3ж).*

Несмотря на то, что удобная, но низкооплачиваемая работа часто не компенсирует физических и временных затрат, полагание на партнера остается твердой жизненной позицией, равно как и намерение не оставлять сферу оплачиваемой занятости:

*«Правда, 300 рублей — смешные деньги, но если работа удобная для семьи, то можно и на них продержаться, особенно если муж хорошо зарабатывает. Если мужчина семью обеспечивает, то женщина может себе позволить работать за очень маленькие деньги, если ей эта работа нравится, приносит удовольствие» (4-01-3ж).*

Предположение о том, что только причины чисто материального свойства удерживают большинство ориентированных на семью женщин на рабочих местах, в наших материалах не получила достаточного подтверждения. Конечно, находясь в ситуации, когда доходы домохозяйства не позволяют покрыть минимальных прожиточных затрат (8 из 13 женщин этой группы относятся к официально бедным), каждая из респонденток в силу необходимости держится за работу как за какой-то, пусть весьма небольшой источник дохода. В то же время все респондентки и в жизни, и в проективной ситуации, поставленной интервьюером\*, делают категорический выбор в пользу работы. Приводимая ими аргументация позволяет сделать вывод, что осознанный выбор модели работающей матери обусловлен не только нуждой, необходимостью поддержать материальный уровень семьи за счет своей дополнительной зарплаты, но и социальными мотивами — потребностью вырваться за пределы семьи, почувствовать себя включенной в общественную жизнь.

В качестве примера можно привести трудовую историю 35-летней женщины из Самары (352). Свое жизненное кредо она сформулировала следующим образом: *«Я не феминистка. Считаю, что у женщины всегда на первом месте должна быть семья. Я вот меняла работу, не работала по специальности, мне нужен был удобный график, чтобы быть с дочерью, работала не на самой лучшей работе. Но я не жалею. Я бы опять так поступила, если бы пришлось. Главное, на мой взгляд, благополучие ребенка, семьи. Для мужчины все-таки главное — работа. Всегда ведь так было: женщина — это дом, мужчина — это работа. Муж должен приносить деньги, а все остальное — дело женщины.*

---

\* Вопрос: «Хотели бы вы не работать, если бы была такая возможность?»

*Конечно, есть женщины, которые не могут сидеть дома, их стены душат, им общение надо. А меня моя жизнь устраивает».*

В то же время, она никогда не переставала работать, только выбирала рабочие места, позволяющие ей соответствовать статусу жены и матери. Рано выйдя замуж и родив дочь, она оставила работу контролера на предприятии, которая ей нравилась и достаточно хорошо оплачивалась, и устроилась на более удобную с точки зрения семьи работу уборщицы: *«уборщицей в этом отношении было очень хорошо. Не было никакого графика, я могла в любое время прийти, убрать свой участок. Я ни от кого не зависела. Свекровь у меня приходила с работы, а я убегала на работу, на час-полтора максимум. Ребенок у меня всегда был дома. Потом она у меня пошла в школу. Подвернулась вакансия гардеробщицы в другом цехе. Там работать нужно было сутками. Очень удобный график: сутки работаешь, трое — дома».*

После увольнения в связи с ликвидацией предприятия, она смогла просидеть без работы только месяц, несмотря на то, что муж зарабатывал достаточно и возражал против ее возвращения на работу. Желание работать она мотивирует отнюдь не материальными нуждами: *«Я ведь еще недолго не работаю, но очень хочется от дома расслабиться. От готовки, стирки. Работа — это все-таки отдушина, общение какое-то. Я ходила на работу, приходила с какими-то впечатлениями, по дому скучала. А сейчас все время дома, дома. Хотя я домохозяйка, но хотела бы работать, чтобы работа была в удовольствии, интересная».*

В период безработицы ее притязания на рабочее место представляют совокупность пожеланий:

*«зарплата должна быть хорошей. Для нас это очень важно сейчас. Ну и конечно хорошо, если работа интересная. Для себя я хотела бы, чтобы не очень уставать, чтобы еще что-то по дому можно было сделать. Еще для женщин очень важно, чтобы график был хороший. Все-таки дети — это для женщины очень важно».*

Все же выбор работы в большей степени для респондентки был обусловлен «удобством». Один месяц она проработала продавцом (заработав в четыре раза больше, чем на прежнем рабочем месте), но отказалась от этой работы (материальная ответственность, полный рабочий день) и устроилась уборщицей в большой торговый центр, отказавшись от других вакансий. Ответ на вопрос, чем устраивает ее эта работа, формулирует следующим образом:

*«Ну, безответственная такая, пошел — отработал. Два дня отработал, два дня дома. Удобный график, меня это очень устраивает. Это единственное, что мне нравится в этой работе».*

Следующая смена работы связана только с повышением планки удобства: тоже место уборщицы в другом торговом центре, но более свободный график, социальный пакет, близость к дому.

Из 4 мужчин, составивших доминантную группу, для одного молодого человека выбор удобной работы является временным, ситуативным, поскольку связан с необходимостью совмещения работы с обучением. В этом случае мы имеем дело скорее с образцом отложенной профессиональной мотивации. Еще для одного респондента (53 года, Сыктывкар) характерен «женский» тип установки на удобную работу, обусловленный вынужденным детоцентризмом (4 1 4м).

Жизненные обстоятельства (после смерти жены, которая по его собственному признанию, была главой семьи, он один воспитывает сына) определяют феминный образец поведения. Несмотря на то что он владеет несколькими востребованными рабочими профессиями, на протяжении лонгитюда отказывается от возможности трудоустройства на успешное предприятие, предпочитая работу грузчика-экспедитора с небольшой зарплатой, но зато со свободным графиком. Семья очень нуждается, невысокий заработок компенсируется отчасти социальными пособиями (зарегистрирован в качестве малоимущего) в сочетании с применением стратегии минимизации расходов:

*«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. Почти как на госпредприятии. Приходим к 8 и уходим в 4 5, не позже. И я дома вовремя, и Андрюшка у меня всегда напоен и накормлен, и никаких авралов».*

Аргументация отказа от подработок, тоже типично «женская»: *«Нет, нам пока и так хватает, не до того, лучше я дома вовремя сготовлю, постираю».*

Два других случая достаточно очевидно демонстрируют наличие «мужского» типа установки на «удобную работу», определяемого иными, чем у женщин, жизненными приоритетами. Ценность работы заключается в той степени свободы, которую она обеспечивает. Самореализация проявляется не через семью, а преимущественно через сферу досуговых интересов и строится вокруг фактора независимости. Приоритетом становится поддержание своего стиля жизни, мир хобби и частных практик. Удобная работа для этих мужчин — такой набор параметров рабочего места, который дает возможность минимизировать не только временные (как у женщин), но и физические и моральные затраты на трудовую деятельность и обеспечить наиболее благоприятные условия для деятельности как вне работы, так и вне семьи. Мужчины, ориентированные на удобную работу, стараются избегать какой либо ответственности, связанной как с работой, так и с частной жизнью\*. Их заработки невысоки, но трудовые затраты совпадают с представлениями об адекватной оплате труда. Это принципиальный момент, которым мотивируется их собственная пассивность на трудовом рынке:

---

\* По мнению некоторых исследователей, такого рода эскапизм — одна из стратегий несостоявшейся маскулинности [5].



*«Но вот я бы на сегодняшний день, та ситуация, которая со мной — она меня устраивает, и я бы ее изменил, если бы мне пришлось работать очень плотно, по 5-6 дней, там 8-9 часов, если бы это стоило порядка полутора тысяч долларов. Тогда бы я вот эту ситуацию изменил на ту. А сейчас три свободных дня меня вполне устраивают, потому что то, что помимо работы, мне гораздо и ближе, и интереснее. А работа сама по себе неинтересна. Ну, есть увлечения, есть дача, есть родители, которые стареют, как-то так. Есть проблемы, которые пора уже решать — там и квартира, и тому подобное что-то, вот так вот, т.е. есть много других дел, которые можно было бы отложить, если бы то, ради чего ты откладываешь, стоило полторы тысячи долларов в месяц, на мой взгляд. Потому что ситуация постоянно меняется, и если бы она у меня была намного хуже, конечно, я бы по-другому ее решал. Но на текущий момент, цена свободы — полторы тысячи долларов в месяц» (3-46-4 м).*

История цитируемого респондента — характерный пример жизненного проекта, где работе отводится место «досадной необходимости», а свободное время предстает базовой жизненной ценностью.

На момент начала исследования 40-летний мужчина был безработным, уйдя «в никуда» с достаточно прибыльного места работы (частная фирма, торгующая музыкальными компакт-дисками). Увлечение музыкой — его хобби, а причина ухода: «... надоело все это ... потому что это стало превращаться уже не в увлечение, а в дело, в бизнес». В течение полутора лет пребывал в состоянии безработицы, к чему относился вполне спокойно. На четвертом этапе устроился на работу. Выбор рабочего места, как и на протяжении всей трудовой биографии, носил случайный характер: «...в общем, соответствует этим деньгам, в том смысле, что там достаточно свободно. Не очень много работы, и появляюсь я там только по мере надобности».

Профессиональная составляющая мотивации отсутствовала изначально. Моральным оправданием доходной несостоятельности служит признание непреодолимых внешних обстоятельств: поскольку найти достойную работу в нынешних условиях практически невозможно, не стоит и напрягаться. Никогда не был женат, ведет общее хозяйство с родителями, что, собственно, позволяет «жить для себя», минимизируя потребности, не напрягаясь на работе: «*Читаю, встречаюсь с друзьями, кино, наркотики, алкоголь. То есть все, собственно. Футбол, рыбалка*».

Личная успешность на рынке труда респондентов, ориентированных на удобную работу, весьма условна. Устойчивость «женской» позиции во многих случаях зависит от зарплаток партнеров. Сами по себе эти респондентки часто находятся в самом низу социальной лестницы, занимая рабочие места санитарок, уборщиц, посудомойщиц, сторожей. Выбрав семью в качестве жизненного приоритета, они попадают в замкнутый круг удобных, но низкооплачиваемых и не престижных мест. Взросление детей не оказывает существенного влия-

ния на установку, в любом возрасте даже взрослые дети, а затем и внуки являются предметом неусыпной заботы. Для них в современных условиях более характерна мигрирующая занятость в поисках удобного места работы с точки зрения текущих потребностей семьи. Они легко идут на понижение статуса и смену профессии. Заниженные претензии на рабочее место хорошо сочетаются с предложением на трудовом рынке, что обеспечивает достаточную мобильность. Они легко находят рабочее место или подработку, если обстоятельства к этому вынуждают. Типичный сценарий — горизонтальная или нисходящая мобильность «вслед за ребенком»: *«Дочка пойдет в школу, надо будет кардинально что-то менять. У меня есть сильное желание поменять работу, чтобы ее школа совпала с моей работой, чтобы работа моя была не в ущерб дочери. Все же это целый этап... Хотя бы даже и уборщицей или что-то в этом роде, но чтобы график был другой»* (4 07 1ж, воспитатель детского сада, собирается перейти в уборщицы).

И женщины, и мужчины с сильной ориентацией на удобную работу почти равномерно распределились между средними позициями по нашей шкале успешности. Но поведенческие практики их различаются. В отличие от женщин, свободно перемещающихся на рынке труда в поисках более удобного места, для мужчин этой группы характерна, скорее, пассивная позиция. Устроившись на более-менее «удобное» место, они не проявляют профессиональной или карьерной заинтересованности, но другую работу не ищут, хотя зарабатывают немного.

### **Установка на стабильную работу**

Ориентация на постоянное рабочее место для старшего поколения являлась нормативным поведением и всегда поощрялась в рамках советской производственной идеологии. Но тогда и гарантии работы были нормой трудовой жизни. В настоящий период из-за неблагоприятных внешних факторов, обусловленных состоянием экономики и ситуацией на трудовых региональных рынках, стабильное рабочее место стало ценностью само по себе. Как правило, подобные рабочие места находятся в государственном секторе экономики или на крупных приватизированных предприятиях, которые часто воспринимаются как подконтрольные государству. В условиях переходного российского рынка эти сектора характеризуются, в частности, низким уровнем оплаты труда.

Для респондентов с преобладанием мотивации к стабильности главным фактором, оказывающим влияние на трудовое поведение, является стремление сохранить или при потере работы возвратиться на подобное рабочее место. Они пытаются во чтобы то ни стало удержаться на работе, лишь бы иметь гарантии занятости, небольшой, но более-менее постоянный доход.

Высокий порог терпимости к низкому уровню заработной платы объясняется не тем, что она оказывает несущественное влияние на положение работников, а отсутствием у них эффективных средств, чтобы этому противостоять.

Ограничения региональных трудовых рынков существенно снижают шансы для людей с низкими профессиональными и социальными ресурсами. Страх перед рынком закрепляет людей на рабочем месте. Несмотря на неудовлетворенность заработной платой, они отказываются от каких-либо возможностей смены работы:

*«Я сам сейчас не ищу работы. Потому что я боюсь. Здесь я работаю долго, а на другой работе вдруг меня сократят или что, сейчас нигде нету. Сейчас приходили ребята, они уходили на другую работу, через полгода они опять вернулись. А. уходил по собственному желанию, и там, и там поработал, везде. Поработал на стройке, его сократили, и он опять пришел к нам, хотел устроиться, но его не взяли. Начальник сказал: “Я второй раз не беру”. Не взял. Потому что место занято уже. Как говорят, “место пусто не бывает”. Там с трудоустройства все приходят — приходят, спрашивают работу. Так что я боюсь потерять свое место. ...И потом предлагают, конечно, много, когда переходят на другую работу, но в итоге оказывается, что еще и меньше. Обман. У меня сосед по даче перешел, сейчас жалеет, что перешел, а обратно уже все. Уже место занято. Так что место пусто не бывает. В нашей жизни кто успел, тот и съел. Занял место – сиди, пока тебя не выкинули. ... Ну, вот была возможность, звали работать в “Престиж”, мебель делать. Но я сейчас на госпредприятии, вот вышел на больничный с Натальей, Лена не может. А ведь на хозяина 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. Ты только пырх из этого гнезда, быстренько займут, и если не останешься... Обратно тяжело будет» (4-53-4м).*

Страх перед новыми рыночными правилами игры нередко вызван собственным негативным опытом трудовых передвижений, результатом которых стала возвратная мобильность: *«Ну, мы хотели улучшить свое материальное положение, это было частное предприятие, они делали молочные продукты — сметану, сыр. И нас, конечно, наш непосредственный начальник отговаривал: “Не рискуйте, сидите здесь”. Но мы... Ну и что, отработали мы там один день, с 9 утра до 9 вечера, целый день были на ногах, по колено в этой жиже сметану мы вот делали, у них станки не шли и не идут, вот в этой каше. А после этих нескольких дней мы их опять забрали и решили, что мы лучше будем с железом ковыряться, чем мы будем эти кастрюли сальные и тряпки перебирать» (1-47-1ж).*

*«Я уже пришла к твердому решению, что лучше моей нынешней ситуации никогда не было и не будет. Потому что я боюсь уже куда-то трогаться с места. Понимаешь? Вот никогда раньше такого чувства не было. Хотя раньше меня тоже очень много звали работать отсюда. Но я никогда не трогалась. А вот один раз тронулась, считаю, что попала в ловушку, в засаду» (4-23-4ж).*

Важную роль играет стремление сохранить социальные гарантии, предоставляемые по месту работы. Желание удержаться в государственном секторе экономики часто мотивировано тем, что в коммерческом секторе предоставление даже признанных законом гарантий (больничные, начисления к пенсии) зачастую не обеспечивается и не контролируется. Это приводит к тому, что система стимулов на рынке труда искажается использованием неденежных форм компенсации, вследствие чего для определенных социальных групп заработная плата утрачивает функцию главного мотивационного механизма.

На наш взгляд, преобладание женщин в данной группе объясняется не столько социокультурными, сколько экономическими факторами. При переходе к рыночной форме хозяйствования женщины испытывают особую необходимость в государственной социальной защите. Прежняя система социальных прав работниц-матерей дает сбои. В результате для них угроза быть вытесненными с рынка труда вообще или остаться на нем в бесправном состоянии наиболее близка.

Достаточно выражены поколенческие различия. Для людей старших возрастных категорий помимо практических соображений, удерживающих их на рабочем месте (гарантии получения пенсии, больничных, отпусков), резко увеличиваются риски в связи с сокращением шансов на рынке труда в силу возрастных ограничений. Помимо этого определенную роль продолжают играть советские представления о работе, когда частая смена работы не приветствовалась и даже осуждалась. Некоторые респонденты продолжают демонстрировать нормативное поведение, характерное для советских времен: *«Я не люблю менять коллективы, не люблю бегать с места на место»*.

Установка на гарантии занятости обуславливает защитные стратегии, направленные на стабильную (постоянную) работу, что означает осознанный отказ от рисков, пассивное ожидание момента, когда ситуация изменится к лучшему. «Мужской» вариант поведения отличается от «женского» наличием активных подработок (все мужчины этой группы имели на протяжении 4 этапов исследования дополнительные доходы от подработок). Женщины предпочитают стратегию минимизации потребностей, одновременно рассчитывая на поддержку партнера. Помимо того, что стабильная работа обеспечивает «душевное спокойствие», в условиях нестабильной экономики стратегии «остаться на месте» чаще оказываются относительно успешными, позволяя респондентам оставаться на средних позициях, особенно когда сопровождаются параллельным поиском компенсации низкой заработной платы. Наблюдается некоторое улучшение материального положения их семей на протяжении исследования. Это связано в первую очередь с постепенным улучшением общей ситуации — выходом предприятий из депрессивного состояния, улучшением положения бюджетников.

### **Библиографический список**

1. *Балабанова Е.С.* Гендерные различия совладания с жизненными трудностями // Социс. 2002. № 11.
2. *Магун В.С.* Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. М.: Ин-т социологии РАН, 1997. Вып. 2.
3. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П.* Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990е годы // Социс. 2003. № 5.
4. *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: Матер. междунар. науч. конф.; В 2 ч. Ч. 1. Образование, политика. Иваново: Иванов. гос. ун-т, 2002.
5. *Тартаковская И.Н.* Мужчины на рынке труда // Социологический журнал. 2003. № 3.
6. *Хайруллина Ю.Р.* Ценности в сфере труда: особенности и факторы (на материалах Республики Татарстан) // Социс. 2003. № 5.
7. *Ярошенко С.* Гендерные различия стратегий занятости работающих бедных в России // Рубеж. 2001. № 16–17.