

## Иерархии трудовых ценностей в европейских странах<sup>1</sup>

### Введение

Интерес к сравнительному изучению *трудовых ценностей* возник с появлением известной работы Г. Хофстеде [Hofstede, 1980] и международного проекта «Значение работы» [MOW International Research Team, 1987]. Развитию этих исследований способствовало также включение модуля вопросов о трудовых ценностях в программы Европейского и Всемирного исследований ценностей (European Values Study и World Values Survey), а также проведение специальных раундов Международной программы социальных опросов (International Social Survey Programme -ISSP), посвященных отношению людей к работе.

На протяжении многих лет одной из ключевых для анализа трудовых ценностей является оппозиция “extrinsic – intrinsic” [Deci, 1975], в рамках которой противопоставляются содержательные, «внутренние» трудовые ценности (такие, как самореализация, результаты труда или интересная работа) и «внешние», инструментальные, связанные с личными интересами работника или его семьи (величина заработка, хорошие условия труда, минимизация трудовых усилий, частично – гарантии занятости). Естественно, что различия по этому параметру четко проявились в межстрановых сравнениях трудовых ценностей. Так, в серии наших предыдущих исследований, посвященных сравнению трудовых ценностей в России и других странах (в них были использованы упомянутые выше базы данных) было, в частности, показано, что экономически активное население России отличается от населения других стран, входящих в «большую восьмерку», более высокой значимостью заработка, но сильно отстает по значимости таких аспектов работы, как инициатива, ответственность, возможность чего-то достичь [Магун, 2006, 2009].

---

<sup>1</sup> Исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2013 году.

Примечательные межстрановые различия удалось выявить и в отношении ценностей, отнесенных к "extrinsic" полюсу указанной оппозиции, выяснилось, в частности, что страны различаются по соотношению ценностей заработка и гарантий занятости. Так, при анализе данных опроса ISSP-2005 было показано, что российский ценностный профиль отличается от профилей остальных стран, участвовавших в сопоставлениях, тем, что в нем значимость заработка выше значимости гарантий занятости. В остальных же странах дело обстояло наоборот: представители экономически активного населения больше беспокоились о занятости, нежели о зарплате [Монусова, Магун, 2010]. Мы связали этот результат с особенностями российской модели рынка труда: для нее и для похожих на нее в этом отношении большинства постсоветских экономик, как показали В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, характерна гибкая заработная плата и малоэластичная занятость [Заработная плата в России, 2007; Gimpelson V., Kapeliushnikov R., 2011]. Это отличает российский рынок труда от большинства европейских стран, для которых характерна гибкая занятость и жесткость заработков [Bewley, 1998; Монусова, 2012].

Задача настоящей работы - проанализировать приоритетные трудовые ценности в России и других европейских странах и проверить некоторые гипотезы, объясняющие различия в этих приоритетах.

Данное исследование базируется на данных 5-го раунда Европейского социального исследования (ESS) по 26 странам. Опрос проводился в 2010 г., в анкету ESS-2010 был специально включен набор вопросов, касающихся отношения людей к труду [Gallie et.al., 2008] и ожидалось, что на результатах скажется влияние мирового экономического кризиса, стартовавшего в 2008г. Специфика российского рынка труда в реакции на данный кризис проявилась несколько в меньшей степени, чем в прежних случаях адаптации: падение заработков было слабее, чем раньше, а снижение занятости и рабочего времени – более ощутимым [Gimpelson V., Kapeliushnikov R., 2011]. В то же время в некоторых других странах с невысоким уровнем душевого ВВП адаптация к кризису частично происходила через снижение заработков при сохранении

занятости [Khanna G., Newhouse D., Paci P. 2011; Монусова, 2012]. Таким образом, можно было ожидать, что обе эти встречные тенденции ослабят обнаруженную ранее специфику российских трудовых ценностей в плане соотношения значимости заработка и гарантий занятости.

В качестве дополнительных в работе используются также данные опросов, проведенных в 2008г. в рамках 4-й волны Европейского исследования ценностей (European Values Study, EVS).

В анкете ESS-2010 содержалось два вопроса, нацеленных на фиксацию трудовых ценностей, и каждый из них выявлял значимость заработка и гарантий занятости. Отвечая на первый вопрос, респондент должен был явным образом выбрать две ценности из шести, отвечая на второй – выбирать не требовалось, респондент отдельно высказывался о значимости каждой из пяти ценностей. Вопросы звучали следующим образом: 1) *«Какова основная причина, почему вы стараетесь хорошо работать на своей работе?»*, варианты ответов: желание получить удовлетворение от того, что удалось чего-то достичь; чтобы не уволили, сохранить свое место; чтобы получить больше денег или продвинуться по службе; потому что моя работа нужна, полезна людям; потому что мне интересно то, чем я занимаюсь; потому что долг каждого – работать в полную силу. 2) *«Если бы вы сейчас искали работу, насколько важной для вас лично была бы каждая из следующих ее сторон?»*. Предлагалось оценить по 5-ти балльной шкале следующие стороны работы: возможность проявлять инициативу на работе; надёжность работы, отсутствие угрозы увольнения; высокий заработок; возможность сочетать трудовые и семейные обязанности; хорошие возможности обучения. Основные анализируемые в статье показатели взяты из ответа на первый вопрос, и там, где это специально не оговорено, в статье используются именно они.

## **Результаты**

Ответы на вопрос об основных причинах, побуждающих хорошо работать, резко различаются в разных группах европейских стран. В большинстве постсоциалистических и средиземноморских стран наиболее частым выбором

оказались гарантии занятости или (в России и Украине) заработок/продвижение, а в западноевропейских и скандинавских странах работники чаще всего указывали в качестве такой причины возможность получить удовлетворение от самих трудовых достижений (таблица 1).

В большинстве случаев это различие между странами сохраняется и в отношении ценностей, стоящих на более дальних местах. Почти во всех странах (с двумя исключениями), где лидирует по частоте выбора занятость или заработок/продвижение, ценность трудовых результатов не поднимается по популярности выше третьего места. Страны же, где лидирует ценность трудовых результатов, разделяются на две группы. В первую входят все скандинавские страны, а также Нидерланды, Бельгия, Швейцария и Франция, и в них второе по популярности место занимает интерес к тому, чем человек занимается на работе – т.е. ценность, тоже не связанная с какими-то внешними вознаграждениями и обычно относимая к категории “intrinsic”; ценности же гарантированной занятости и заработка/продвижения вообще не попадают в список трех наиболее распространенных. Ко второй группе относятся Германия, Великобритания, Ирландия, Испания, Словения, Польша и Эстония, и в этих странах ценность гарантий занятости занимает второе место по распространенности после трудовых результатов. В свою очередь, почти во всех странах, где на первом месте по распространенности стоит ценность гарантий занятости или заработка, ценность содержательных результатов не поднимается выше третьего места (второе – занимают, соответственно, заработок/продвижение или гарантии занятости).

Важной характеристикой рассматриваемых нами страновых ценностных иерархий является соотношение гарантий занятости и заработка/продвижения. Это соотношение представляет интерес прежде всего потому, что здесь четко проявляется российская специфика: почти во всех европейских странах ценность гарантий занятости статистически значительно превышает ценность высокого заработка, и только в России и Украине важность заработка заметно и статистически значимо

**Таблица 1. Три самых распространенных причины стараться хорошо работать для занятых по найму респондентов из 26 европейских стран, N=19367 чел.**

	Первая по частоте причина	Вторая по частоте причина	Третья по частоте причина	«Моя зарплата соответствует затрачиваемым мной усилиям и результатам моей работы» (5-полностью согласен, 1-совершенно не согласен), средние значения***	Число респондентов (N)
Швеция	Результат (80)*	Интерес (39)	Полезность (37)	3,2	694
Дания	Результат (77)	Интерес (40)	Полезность (36)	3,3	711
Финляндия	Результат (73)	<i>Полезность** (35)</i>	<i>Интерес (34)</i>	3,1	662
Нидерланды	Результат (57)	Интерес (49)	Полезность (41)	3,4	774
Норвегия	Результат (62)	Интерес (52)	Полезность (42)	3,4	813
Бельгия	Результат (56)	Интерес (39)	Полезность (35)	3,5	701
Швейцария	Результат (65)	Интерес (50)	Полезность (33)	3,5	700
Франция	<i>Результат (52)</i>	<i>Интерес (52)</i>	Полезность (34)	3,0	768
Германия	Результат (66)	Занятость (42)	Интерес (29)	3,1	1291
Британия	Результат (69)	Занятость (35)	Полезность (31)	3,3	1001
Ирландия	<i>Результат (56)</i>	<i>Занятость (50)</i>	Полезность (30)	3,5	704
Испания	Результат (74)	Занятость (46)	Долг (30)	3,1	703
Португалия	Занятость (65)	Результат (52)	Полезность (27)	3,0	649
Греция	Занятость (64)	Долг (39)	Результат (27)	<b>2,9</b>	618
Кипр	Занятость (54)	Долг (49)	Результат (27)	3,3	358
Израиль	Занятость (52)	Заработок/ продвижение (33)	Результат (31)	<b>2,9</b>	750
Словения	Результат (68)	Занятость (37)	Долг (25)	<b>2,9</b>	478
Хорватия	Занятость (62)	Заработок/ продвижение (35)	Результат (35)	3,0	507
Польша	<i>Результат(46)</i>	<i>Занятость (45)</i>	Заработок/ продвижение (32)	<b>2,7</b>	671
Эстония	<i>Результат (36)</i>	<i>Занятость (34)</i>	<i>Полезность (33)</i>	<b>2,9</b>	703
Венгрия	<i>Занятость (56)</i>	<i>Результат (48)</i>	Заработок/ продвижение (28)	<b>2,8</b>	589
Чехия	Занятость (63)	Заработок/ продвижение (48)	Результат (26)	3,0	1031
Словакия	Занятость (54)	<i>Заработок/ продвижение (35)</i>	<i>Результат (33)</i>	2,6	719
Болгария	Занятость (57)	Заработок/ продвижение (45)	Результат (35)	3,0	700

Украина	Зарботок/продвижение (50)	Занятость (37)	Полезность (28)	2,6	717
Россия	Зарботок/продвижение (56)	Занятость (32)	Полезность (30)	2,8	1230

*\*В скобках указаны доли респондентов (в %), выбравшие данную причину (в качестве основной или второй по важности)*

*\*\*Курсивом выделены ценности, различия между приоритетностью которых в данной стране статистически не значимы*

*\*\*\* Жирным курсивом выделены страновые средние, не отличающиеся статистически значимо от российских*

превышает важность гарантий занятости. Этот результат относится к ответам на оба вопроса анкеты. В качестве мотива старательной работы в России зарботок и продвижение называют 55 % наемных работников, а гарантии занятости – только 31 %, а в Украине, соответственно, – 50 и 38% (таблица 1). Точно так же, среди мотивов выбора работы в России зарботок получает среднюю оценку 4,5 балла, а гарантии занятости – 4,3 балла, в Украине, соответственно – 4,5 балла и 4,4 балла, в то время, как в большинстве европейских стран соотношение обратное: гарантии занятости важнее зарботка/продвижения. Приоритетность зарботка перед гарантиями занятости воспроизводится в России и Украине практически во всех группах работников, выделенных по критериям возраста, пола, образования, профессионального статуса.

### **Обсуждение и проверка объяснительных гипотез**

**Приоритет ценностей самореализации VS гарантий занятости и зарботка/продвижения.** Основные описанные выше межстрановые различия – это различия между странами, где чаще всего приоритет отдается ценностям самореализации («результату труда») и теми странами, где наиболее популярны ценности гарантий занятости и зарботка/продвижения. Рассмотрим два варианта объяснения этих различий.

*Первое объяснение* базируется на логике противопоставления мотивации дефицита и мотивации роста [Maslow, 1968]. В соответствии с этой логикой, чем ниже зарботки или меньше защищенность от безработицы, тем сильнее выражены у человека соответствующие ценности, и тем слабее выражены ценности самореализации. Именно так можно объяснить доминирование

ценностей занятости и заработка в сравнительно бедных средиземноморских и постсоциалистических странах.

В более богатых странах возможностей для удовлетворения материальных потребностей значительно больше, эти потребности оказываются более насыщены, и потому соответствующие им ценности теряют свою важность, уступая в сознании место потребностям и ценностям, которые в пирамиде Маслоу находятся на более высоких этажах. Это рассуждение вполне применимо к объяснению того, почему в более богатых странах Западной и Северной Европы доминируют ценности результата труда, в которых выражается потребность в самореализации<sup>2</sup>.

Эти рассуждения подтверждаются полученными на *страновом* уровне значимыми отрицательными коэффициентами корреляции между уровнем ВВП на душу населения и значимостью заработка/продвижения ( $r = - 0,80$ ,  $p < 0,01$ ), а также положительной связью между уровнем безработицы и значимостью гарантий занятости ( $r = 0,60$ ,  $p < 0,01$ ).

В приведенном выше объяснении предполагается, что для работников, которые считают для себя приоритетным удовлетворение от результата труда, ценности заработка и занятости вообще не важны. Если ограничиться информацией, которая получена из ответов на вопрос о двух наиболее важных причинах старательной работы, то чаще всего это действительно так. Но если обратиться к другим методам диагностики, которые не содержат ограничений на число выборов, то окажется, что гарантии занятости и высокий заработок все же входят в круг значимых аспектов работы для большого числа респондентов. Приведем в качестве доказательства две группы фактов.

В случае, когда человека просят оценить важность различных аспектов труда в воображаемой ситуации поиска работы (при этом не вводится ограничений на число значимых ценностей), подавляющее большинство респондентов, проживающих в четырех скандинавских странах и выбравших в

---

<sup>2</sup> По такой схеме строится, например, знаменитое объяснение Р.Инглхартом перехода от материалистических к постматериалистическим ценностям (Inglehart, 1971, 1990).

качестве приоритета удовлетворение от результатов труда, оценивают и занятость, и заработок как «важные» или «очень важные» для себя (см. таблицу 2).

**Таблица 2. Соотношение ответов на вопросы об основных причинах хорошо работать и о критериях поиска новой работы** (ESS-2010, респонденты четырех скандинавских стран, работающие по найму, N=3625)

Наемные работники, назвавшие в качестве двух основных причин стараться хорошо работать:	Доли наемных работников (в % по строке), отметивших как «важные» и «очень важные» при поиске работы:		
	возможность инициативы	высокий заработок	надежность работы
удовлетворение от результата труда	86	73	93
желание сохранить рабочее место	79	78	98
желание повысить заработок или продвигаться	89	90	93

Еще одно подтверждение значимости гарантий занятости и заработка даже для тех работников, кто не называет их в числе приоритетных, содержится в материалах Европейского исследования ценностей (EVS-2008). Вопрос, с помощью которого в EVS определяли значимость аспектов работы, звучал следующим образом: *«Ниже перечислены некоторые стороны трудовой деятельности, которые обычно считаются важными. Пожалуйста, посмотрите на них и выберите те, которые важны лично для Вас»*. И далее в анкете перечислялись 15 различных аспектов работы, причем список возможных выборов не ограничивался.

В таблице 3 приводим трудовые ценности нескольких аспектов работы у наемных работников тех скандинавских и западноевропейских стран, в которых при наличии ограничений на число выборов лидировала ценность удовлетворения от результата труда, а гарантии занятости и заработок/продвижение выбирались значительно реже. Как видим, во всех этих странах гарантии занятости и заработок набирают значительное число голосов,

значительно большее, чем число голосов, полученное ими при ограничении на число выборов (все различия статистически значимы, как минимум, при  $p < 0.05$ , за исключением различия в выборе гарантий занятости в Бельгии).

**Таблица 3. Доли респондентов, отметивших различные стороны труда в качестве «важных», % (по данным EVS-2008, население, занятое по найму, неограниченное число выборов; в скобках указаны доли респондентов, выбравших гарантии занятости или заработок/продвижение в вопросе с ограничениями на число выборов из анкеты ESS-2010)**

	Гарантии занятости	Заработок	Инициатива	Достижение	Ответственность	Интересная работа	Объём выборов (N) человек
Бельгия	33 (31)	62 (14)	39	37	34	48	74
Дания	44 (14)	59 (7)	56	60	53	66	88
Финляндия	71 (14)	63 (14)	47	60	42	81	63
Германия	80 (42)	77 (17)	47	51	46	65	96
Нидерланды	42 (18)	75 (10)	83	65	55	77	73
Норвегия	59 (12)	60 (10)	47	67	41	62	66
Словения	72 (37)	78 (18)	60	75	56	81	64
Испания	52 (46)	80 (13)	15	28	16	29	66
Испания	50 (17)	67 (10)	69	63	53	62	66
Швейцария	55 (23)	59 (10)	52	54	54	67	75
Британия	65 (35)	77 (18)	50	69	42	71	64

Итак, факты указывают на то, что и гарантии занятости, и высокий заработок сохраняют важность для большого числа работников, живущих в экономически более развитых европейских странах и указывающих в качестве своих приоритетов только ценности, связанные с самореализацией. Отсюда следует, что между этими двумя группами ценностей (самореализация, с одной стороны, и занятость и заработок – с другой) могут существовать не только конфликтные, но и содружественные соотношения, и значит, возможно объяснение межстрановых различий в иерархии ценностей альтернативное (или комплиментарное) тому, что было предложено выше.

В основе этого *второго объяснения* лежит предположение о том, что в продвинутых европейских странах работник, выбирая в качестве важнейшей ценности результат труда, уверен в том, что ему автоматически достанутся и такие вознаграждения за труд, как гарантии занятости, более высокий заработок,

продвижение по службе. Данная гипотеза базируется на наших прежних эмпирических результатах: было показано, что бескорыстная приверженность работников ценностям самоотдачи в труде сопровождается их убежденностью в том, что «упорный труд, в конечном счете, приводит к успеху» – в противоположность убеждению в том, что «успех – это чаще всего результат удачи и связей» [Магун, 2003, 2006], эта убежденность сродни знаменитой «вере в справедливый мир», описанной М.Лернером [Lerner, 1980].

В подтверждение этих рассуждений мы сопоставили на страновом уровне степень согласия работника с утверждением «Моя зарплата соответствует затрачиваемым мной усилиям и результатам моей работы» (1 – совершенно не согласен, 5 – полностью согласен) и частоту выбора трудовых ценностей. Выяснилось, что представление человека о том, что его заработок соответствует усилиям и результатам, положительно коррелирует именно с ценностью результата труда (с ценностью гарантий занятости и заработка согласие с этим утверждением связано отрицательно, см. таблицу 4). Средние по странам оценки соответствия заработка затрачиваемым усилиям и результатам приведены в таблице 1, и они согласуются с приведенными корреляциями и рассуждениями: в тех странах, где лидирует ценность результата труда, оценки связанности его с материальным вознаграждением, как правило, значимо выше, чем в странах, где лидирующими являются ценности занятости или заработка.

Скорее всего, подобные представления работников о справедливости получаемых им вознаграждений за труд связаны с реальным институциональным устройством рынка труда (как внешнего, так и внутреннего), который в более продвинутых европейских странах организован на более меритократических принципах, чем это имеет место в средиземноморских и постсоциалистических странах.

**Таблица 4. Коэффициенты корреляции (на страновом уровне) между согласием с тем, что «Моя зарплата соответствует затрачиваемым мной усилиям и результатам моей работы» и частотой выбора трудовых ценностей (N=26)**

Трудовые ценности	Коэффициент корреляции
заработная плата/продвижение	-0,65***
Результат	0,54***
Занятость	-0,43**
Польза	0,52***
Интерес	0,50***
Долг	-0,18

\*\*\* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,05$

**Приоритет гарантий занятости VS заработка/продвижения.** Нуждается в объяснении еще один описанный выше факт – тот, что касается различий между Россией и Украиной, с одной стороны, и всеми остальными европейскими странами в приоритетности заработка и гарантий занятости. Напомним, что в большинстве постсоциалистических и средиземноморских стран именно гарантии занятости чаще всего выбираются работниками как наиболее важная трудовая ценность, и только в России и Украине на первое место по распространенности выходит заработок. (Вдобавок гарантии занятости выбираются чаще, чем заработок и в тех европейских странах, где лидирует ценность самореализации.)

Этот различие связано с тем, что описанная в литературе специфика российской модели рынка труда не претерпела принципиальных изменений под влиянием экономического кризиса, начавшегося в 2008г. Специфика, как уже говорилось, состоит в том, что в России (и в других постсоветских странах, кроме стран Прибалтики) заработок работника не привязан жестко к характеристикам его занятости, т.е. на одном и том же рабочем месте он может гибко варьировать.

В других европейских экономиках рынок труда устроен так, что размер заработка там довольно жестко задается рабочим местом, на котором человек

занят. В России же рынок труда характеризуется жесткой занятостью, т.е. работник обладает довольно высокими гарантиями занятости, но эти гарантии не включают в себя гарантии стабильного заработка, в частности, заработок может меняться в сторону понижения (в этом смысле авторы этой модели говорят, что российский рынок труда характеризуется жесткой, неэластичной занятостью и гибкой, эластичной заработной платой [Gimpelson V., Kapeliushnikov R., 2011]). Данные институциональные отличия и отражаются в соотношении рассматриваемых ценностей. В большинстве постсоциалистических и средиземноморских стран заработок фиксирован в контексте условий найма, и потому работник озабочен сохранением самого договора о найме, а отдельно беспокоиться о размере заработка ему нет необходимости. Отсюда приоритетность ценности сохранения рабочего места перед ценностью заработка/продвижения. Нетрудно заметить, что схема этого объяснения та же, что мы использовали ранее для объяснения приоритетности результата труда в иерархии ценностей работников наиболее продвинутых европейских стран. Там универсальным средством достижения важных для работника целей выступает самореализация в работе – она обеспечивает и гарантии занятости, и заработок (вкуче с возможностями продвижения), в большинстве постсоциалистических и средиземноморских стран надежным средством получения стабильного заработка является сохранение условий занятости, а в России и Украине – ни самоотдача в труде, ни гарантии занятости стабильного заработка не гарантируют, и потому заработок (если он нужен) должен сам быть объектом непосредственной заботы человека – приоритетным по отношению к стабильной занятости.

### **Выводы**

Выделено три группы европейских стран, резко различающихся доминирующими трудовыми предпочтениями. Работающее по найму население первой группы стран (страны Северной и Западной Европы, а также Испания, Словения, Польша и Эстония) чаще всего указывает в качестве важнейшей

ценности удовлетворение от содержательных результатов труда (в нескольких случаях эта ценность делит лидирующие по частоте места с другими). Работающее население стран второй группы стран (почти все средиземноморские и постсоциалистические) в качестве наиболее важной ценности чаще всего выбирает сохранение рабочего места. И, наконец, работники двух стран – России и Украины – резко выделяются среди других тем, что в роли ведущей трудовой ценности чаще всего выбирают повышение заработка/возможности продвижения по службе.

Для большинства европейских стран (кроме России, Украины) характерна гибкая занятость и жёсткость заработков, и это означает, что наличие рабочего места автоматически обеспечивает человеку определенный заработок, который мало подвержен колебаниям в сторону понижения. Этим и объясняется, почему в этих европейских странах сохранение рабочего места является более популярной ценностью, чем заработок: второе вытекает из первого автоматически.

Продолжая эту логику, можно объяснить и то, почему в странах Северной и Западной Европы даже и занятость не является приоритетом для большинства работников, уступая место ценности трудового результата и связанной с ним ценности интереса к процессу труда. По-видимому, в этих странах сфера труда организована таким образом, что не только занятость работника автоматически ведет к определенному (и достойному) заработку, но сама занятость более жестко определяется меритократическими критериями, т.е. зависит от компетентности работника и его трудовых успехов. И если рынок труда устроен подобным «справедливым» образом и если работники верят, что он именно так устроен, то они больше беспокоятся о своей самореализации и самоотдаче (достижении результатов), чем о вознаграждениях (гарантиях занятости, зарплате и продвижении), которые с высокой вероятностью за этими результатами последуют.

## Литература

*Заработная плата в России.* Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М., Изд-во ВШЭ, 2007

*Магун В.С.* Смена диапазона (современные российские трудовые ценности и протестантская этика) //Отечественные записки. 2003. № 3, С. 260-275.

*Магун В.С.* Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. //Российский журнал менеджмента. Том 4, № 4, 2006. С. 45–74.

*Магун В.С.* Динамика трудовых ценностей российского населения, 1991–2007гг.//Социально трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума "Формирование социальной политики". Москва, 17-18 ноября 2008. - М., 2009. С. 88-101.

*Монусова Г.А.* Заработная плата: реакция на кризис // Мировая экономика и международные отношения, 2012, №5. С.51-64.

*Монусова Г.А., Магун В.С.* Российские трудовые ценности в контексте международных сравнений// Доклад на XI Международной научной конференции ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества. 6 апреля 2010г. [http://conf.hse.ru/2010/prog\\_sections](http://conf.hse.ru/2010/prog_sections)

*Bewley T.* Why Not Cut Pay? // European Economic Review. 1998. № 42. P.459-490.

*Deci, E. L.* Intrinsic motivation. New York: Plenum Publishing Co. 1975.

*Gallie D.* Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations// European Sociological Review, 2007, V.23 N.3. P. 279–293.

*Gallie D., Dieckhoff M., Russell H., Steiber N., Tahlin M.* Work, Family and Well-being: The Implications of Economic Recession. 2008. [http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=231&Itemid=360](http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com_content&view=article&id=231&Itemid=360)

*Gimpelson V., Kapeliushnikov R.* Labour Market Adjustment: Is Russia Different? WP WP3/2011/04, ГУ-ВШЭ, 2011.

*Hofstede G.* Culture's consequences: International differences in work-related values Beverly Hills, CA: Sage, 1980.

*Inglehart R.* The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies // American Political Science Review, 1971. Vol. 65. P. 991-1017.

*Inglehart, R.* Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton, NJ: Princeton University Press. 1990.

*Khanna G., Newhouse D., Paci P.* Fewer Jobs or Smaller Paychecks? Aggregate Crisis Impacts in Selected Middle-Income Countries // World Bank. Policy Research Working Paper 5791. Sept. 2011.

*Lerner M. J.* The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion. Plenum: N. Y., 1980.

*Maslow A.* Deficiency motivation and growth motivation // Maslow A.H. Toward a psychology of being. New York: Van Nostrand Reinhold, 1968. P. 21-43.

*MOW International Research Team.* The Meaning of Working. London et. al.: Academic Press, 1987.