

# ЭКОНОМИКА ИДЕНТИЧНОСТИ

Как наши идеалы и социальные нормы  
определяют кем мы работаем,  
сколько зарабатываем  
и насколько несчастны

ДЖОРДЖ АКЕРЛОФ

---

РЭЙЧЕЛ КРЭНТОН

Сможет ли система образования преодолеть свою посредственность? И как создать престиж службы в армии? И почему даже при равной загруженности на работе и равной зарплате женщина выполняет значимо большую часть домашней работы? И почему мы зарабатываем столько, сколько зарабатываем? Это лишь некоторые из практических вопросов, которые в состоянии решить экономика идентичности.

Нобелевский лауреат в области экономики Джордж Акерлоф и Рэйчел Крэнтон, профессор экономики, восполняют чрезвычайно важный пробел в экономике. Они вводят в нее понятие идентичности и норм. Теперь можно объяснить, почему люди, будучи в одних и тех же экономических обстоятельствах делают различный выбор. Потому что мы отождествляем себя с самыми разными группами (мы – русские, мы – мужчины, мы – средний класс и т.п.). Нормы и идеалы этих групп оказываются важнейшими факторами, влияющими на наше благосостояние.

---

- [ЭКОНОМИКА ИДЕНТИЧНОСТИ](#)
  - [IDENTITY ECONOMICS](#)
  - [Об авторах](#)
  - [Часть первая. Экономика и идентичность человека](#)
    - [Глава 1. Введение](#)
    - [Глава 2. Экономика идентичности](#)
    - [Глава 3. Идентичность и нормы полезности](#)
    - [Послесловие к главе 3. Розеттский камень](#)
    - [Глава 4. Место экономики идентичности в экономической науке](#)
  - [Часть вторая. Работа и школа](#)
    - [Глава 5. Идентичность и экономика организаций](#)
    - [Глава 6. Идентичность и экономика образования](#)
  - [Часть третья. Пол и раса](#)
    - [Глава 7. Пол человека и работа](#)
    - [Глава 8. Бедность расовых и национальных меньшинств](#)
  - [Часть четвертая. Смотреть в будущее](#)
    - [Глава 9. Экономика идентичности и экономическая методология](#)
    - [Глава 10. Заключение. Пять направлений, в которых идентичность изменяет экономику](#)
  - [Слова признательности](#)
  - [Библиографические ссылки](#)
- [notes](#)
  - [1](#)
  - [2](#)
  - [3](#)
  - [4](#)
  - [5](#)
  - [6](#)
  - [7](#)
  - [8](#)
  - [9](#)

- [10](#)
- [11](#)
- [12](#)
- [13](#)
- [14](#)
- [15](#)
- [16](#)
- [17](#)
- [18](#)
- [19](#)
- [20](#)
- [21](#)
- [22](#)
- [23](#)
- [24](#)
- [25](#)
- [26](#)
- [27](#)
- [28](#)
- [29](#)
- [30](#)
- [31](#)
- [32](#)
- [33](#)
- [34](#)
- [35](#)
- [36](#)
- [37](#)
- [38](#)
- [39](#)
- [40](#)
- [41](#)
- [42](#)
- [43](#)
- [44](#)
- [45](#)
- [46](#)
- [47](#)
- [48](#)
- [49](#)
- [50](#)
- [51](#)
- [52](#)
- [53](#)
- [54](#)
- [55](#)
- [56](#)

- [57](#)
- [58](#)
- [59](#)
- [60](#)
- [61](#)
- [62](#)
- [63](#)
- [64](#)
- [65](#)
- [66](#)
- [67](#)
- [68](#)
- [69](#)
- [70](#)
- [71](#)
- [72](#)
- [73](#)
- [74](#)
- [75](#)
- [76](#)
- [77](#)
- [78](#)
- [79](#)
- [80](#)
- [81](#)
- [82](#)
- [83](#)
- [84](#)
- [85](#)
- [86](#)
- [87](#)
- [88](#)
- [89](#)
- [90](#)
- [91](#)
- [92](#)
- [93](#)
- [94](#)
- [95](#)
- [96](#)
- [97](#)
- [98](#)
- [99](#)
- [100](#)
- [101](#)
- [102](#)
- [103](#)

- [104](#)
- [105](#)
- [106](#)
- [107](#)
- [108](#)
- [109](#)
- [110](#)
- [111](#)
- [112](#)
- [113](#)
- [114](#)
- [115](#)
- [116](#)
- [117](#)
- [118](#)
- [119](#)
- [120](#)
- [121](#)
- [122](#)
- [123](#)
- [124](#)
- [125](#)
- [126](#)
- [127](#)
- [128](#)
- [129](#)
- [130](#)
- [131](#)
- [132](#)
- [133](#)
- [134](#)
- [135](#)
- [136](#)
- [137](#)
- [138](#)
- [139](#)
- [140](#)
- [141](#)
- [142](#)
- [143](#)
- [144](#)
- [145](#)
- [146](#)
- [147](#)
- [148](#)
- [149](#)
- [150](#)

- [151](#)
- [152](#)
- [153](#)
- [154](#)
- [155](#)
- [156](#)
- [157](#)
- [158](#)
- [159](#)
- [160](#)
- [161](#)
- [162](#)
- [163](#)
- [164](#)
- [165](#)
- [166](#)
- [167](#)
- [168](#)
- [169](#)
- [170](#)
- [171](#)
- [172](#)
- [173](#)
- [174](#)
- [175](#)
- [176](#)
- [177](#)
- [178](#)
- [179](#)
- [180](#)
- [181](#)
- [182](#)
- [183](#)
- [184](#)
- [185](#)
- [186](#)
- [187](#)
- [188](#)
- [189](#)
- [190](#)
- [191](#)
- [192](#)
- [193](#)
- [194](#)
- [195](#)
- [196](#)
- [197](#)

- [198](#)
- [199](#)
- [200](#)
- [201](#)
- [202](#)
- [203](#)
- [204](#)
- [205](#)
- [206](#)
- [207](#)
- [208](#)
- [209](#)
- [210](#)
- [211](#)
- [212](#)
- [213](#)
- [214](#)
- [215](#)
- [216](#)
- [217](#)
- [218](#)
- [219](#)
- [220](#)
- [221](#)
- [222](#)
- [223](#)
- [224](#)
- [225](#)
- [226](#)
- [227](#)
- [228](#)
- [229](#)
- [230](#)
- [231](#)
- [232](#)
- [233](#)
- [234](#)
- [235](#)
- [236](#)
- [237](#)
- [238](#)
- [239](#)
- [240](#)
- [241](#)
- [242](#)
- [243](#)
- [244](#)

- [245](#)
- [246](#)
- [247](#)
- [248](#)
- [249](#)
- [250](#)
- [251](#)
- [252](#)
- [253](#)
- [254](#)
- [255](#)
- [256](#)
- [257](#)
- [258](#)
- [259](#)
- [260](#)
- [261](#)
- [262](#)
- [263](#)
- [264](#)
- [265](#)
- [266](#)
- [267](#)
- [268](#)
- [269](#)
- [270](#)
- [271](#)
- [272](#)
- [273](#)
- [274](#)
- [275](#)
- [276](#)
- [277](#)
- [278](#)
- [279](#)
- [280](#)
- [281](#)
- [282](#)
- [283](#)
- [284](#)
- [285](#)
- [286](#)
- [287](#)
- [288](#)
- [289](#)
- [290](#)
- [291](#)



- [292](#)
  - [293](#)
  - [294](#)
  - [295](#)
  - [296](#)
-

# **ЭКОНОМИКА ИДЕНТИЧНОСТИ**

**Как наши идеалы и социальные нормы определяют,  
кем мы работаем, сколько зарабатываем и насколько  
несчастливы**

**Джордж А. Акерлоф**

**и  
Рэйчел Е. Крэнтон**

# **IDENTITY ECONOMICS**

**How our identities shape our work, wages, and well-being**

**George A. Akerlof**

**and**

**Rachel E. Kranton**

**Princeton University Press**

© Princeton University Press, 2010

© ООО «Карьера Пресс». Перевод и издание на русском языке, оформление, 2011

Все права защищены

Все права интеллектуальной собственности (авторское право и/или смежные права) были нагло попораны при оцифровке этой книги с тем, чтобы нести передовую экономическую мысль в массы. Это делается исключительно с благой целью исправления кривизны мозгов миллионов бывших советских трудящихся, которые были жестоко поломаны идеями В.И. Ленина.



Джордж Акерлоф (англ. George Akerlof, вариант: Акерлов; 17 июня 1940, Нью-Хейвен, Коннектикут, США) — американский экономист, лауреат Нобелевской премии по экономике (2001) «за анализ рынков с несимметричной информацией» вместе с Джозефом Стиглицем и Майклом Спенсом, основоположник информационной экономической теории. Кроме того Акерлоф известен своими исследованиями рынка труда и особенно нерыночных зарплат, формирующих в настоящее время основы новокейнсианской школы макроэкономики.

Начав свое обучение в Йельском университете (1962 — степень бакалавра экономики), Акерлоф завершил его в Массачусетском технологическом институте (1966 — степень доктора экономики). После окончания учёбы почти постоянно преподавал в Калифорнийском университете в Беркли. В 1967—1968 годах работал профессором Индийского статистического института, в 1973 году был одним из сотрудников Комитета экономических советников при президенте Никсоне. В 1978 году Акерлоф перешёл в Лондонскую школу экономики и политических наук, но в 1980 году окончательно вернулся в Калифорнийский университет в Беркли.



Рэйчел Е. Крэнтон — американский экономист, профессор экономики Университета Дьюка.



# Глава 1. Введение

Энн Хопкинс была принята в отделение компании Price Waterhouse по работе с государственными структурами в 1978 году. По свидетельству всех клиентов, она показала себя трудолюбивым и исполнительным работником. Она отыскала буквально в мусорной корзине запрос на предложение от Государственного департамента и превратила его в контракт, который стоил примерно 25 млн долларов<sup>[1]</sup>. Это был самый крупный контракт по консалтингу, который когда-либо был заключен компанией, и клиенты в Государственном департаменте восторгались работой Энн Хопкинс. В 1982 году она, единственная женщина среди 88 кандидатов, была выдвинута на должность партнера<sup>[2]</sup>. Однако это назначение так и не состоялось.

Что было негативным в ее работе? Коллеги жаловались на ее поведение и на то, как она обращалась с подчиненными. В своих письменных комментариях по поводу назначения старшие партнеры замечали: «Ей необходима школа хороших манер», «мачо» и «чересчур много компенсации, чтобы быть женщиной». Ее руководитель, который поддерживал ее, сказал, что если она хочет стать партнером, то должна «двигаться более женственно, говорить более женственно, одеваться более женственно, а также делать макияж, носить драгоценности и сделать стильную прическу»<sup>[3]</sup>.

Хопкинс подала в суд, обвинив компанию в дискриминации по половому признаку, на основании параграфа VII Акта о гражданских правах. После нескольких слушаний разбирательство в 1988 году достигло Верховного суда США, который принял вердикт, согласно которому компания Price Waterhouse применила в отношении Энн Хопкинс политику двойных стандартов. Заключение суда гласило, что «работодатель, который возражает против проявлений агрессивности со стороны женщин, чья должность требует этого качества, ставит женщину в безвыходное и недопустимое положение, согласно пункту 22 Акта: «Увольнение с работы, если женщины ведут себя агрессивно, и увольнение с работы, если они этого не делают»<sup>[4]</sup>.

Судебное разбирательство «Price Waterhouse против Хопкинс» – это иллюстрация экономики идентичности. В данном случае все исходило из современных норм поведения, ибо предполагалось, что *мужчины* должны вести себя в стиле традиционном для мужчин, а *женщины* – в стиле традиционном для женщин. Мы могли бы интерпретировать эти мнения как отражение базовых вкусов или предпочтений мужчин, – которым попросту нравилось работать с женщинами, чьи походка и манеры были «более женственными». Но эти мнения не являются базовыми вкусами человека, типа «мне нравятся бананы» или «мне нравятся апельсины», которые относятся к сфере экономической теории торговли. Скорее, эти вкусы вытекают из норм, которые мы определяем как *социальные правила по поводу того, как должны поступать люди при взаимодействии с теми или иными людьми*. Эти правила могут быть эксплицитными, явным образом выраженными, а порой могут быть имплицитными – то есть в значительной степени скрытыми внутри человека, и зачастую очень глубоко. «Преференции», или «вкусы», которые вытекают из этих норм, часто являются предметом спора, и, как в случае с Хопкинс, эти споры могут переноситься в суд.

Эта книга вводит в экономику идентичность и связанные с ней нормы. Современная экономическая наука уже не ограничивает себя вопросами потребления и дохода: она рассматривает также и разнообразные неэкономические мотивы. Однако экономика идентичности привносит нечто новое. Во всяком социальном контексте у людей имеется представление о том, кем они являются, которое связано с их убеждениями и проявляется в их поведении. Эти представления, как мы увидим, играют важную роль в экономике.

Мы начинаем нашу книгу со случая с Хопкинс, поскольку тип идентичности, имеющий

место в данной ситуации, – идентичность пола – является совершенно очевидным. Даже когда дети столь малы, что лишь учатся ходить, они уже узнают, что мальчики и девочки должны действовать по-разному. Однако пол (и, очевидно, также и раса) – это лишь наиболее явное проявление идентичности и норм. В нашей книге мы рассматриваем нормы во многих различных контекстах – на рабочем месте, дома и в школе.

Чтобы увидеть проявления идентичности в экономической жизни, давайте приведем другой пример. Этот пример взят там, где его можно ожидать менее всего. По всеобщему мнению, основное занятие на Уолл-стрит – делать деньги. История компании Goldman Sachs Чарльза Эллиса показывает, что как это ни парадоксально, но финансовый успех партнерства приходит в результате подчинения этой цели другим целям (по крайней мере, в краткосрочной перспективе) [5]. Скорее, финансовый успех компании проистекал из идеала, подобного броскому лозунгу Военно-воздушных сил США: «Служба превыше всего». Сотрудники были убеждены, что они в первую очередь должны служить интересам фирмы. Как недавно сказал нам управляющий директор компании: «В Goldman Sachs мы бежим на огонь, а не от него». Принципы бизнеса Goldman Sachs (а их 14) были сформулированы в 1970-х годах сопредседателем совета директоров компании Джоном Уайтхедом, который опасался, что компания может в процессе роста растерять свои основополагающие ценности. Первый принцип гласит: «Интересы наших клиентов всегда являются наиболее приоритетными. Наш опыт показывает, что, если мы обслуживаем наших клиентов хорошо, успех не заставит себя ждать». Эти принципы также провозглашают посвящение себя командной работе, приверженность инновациям и строгое следование правилам и стандартам. Последний принцип гласит: «Честность лежит в сердце нашего бизнеса. Мы ожидаем, что наши сотрудники будут придерживаться высоких этических стандартов во всем, что мы делаем, – и на рабочем месте, и в личной жизни» [6].

Компания Goldman Sachs является примером экономики идентичности в действии – подобно примерам из области Вооруженных сил, равно как и примерам других гражданских компаний, которые мы рассмотрим ниже. Сотрудники не ведут себя в соответствии с базовыми вкусами: принимая принципы Уайтхеда, они идентифицируют себя с компанией и придерживаются ее идеалов, – как в профессиональной, так и в личной жизни. Их кредо: «Абсолютная лояльность компании и партнерству» [7].

### ***Начало экономики идентичности***

Наша работа по соединению идентичности и экономической науки началась в 1995 году. Так совпало, что мы находились в Беркли (где Джордж был профессором, а Рэйчел – студенткой последнего курса) и проживали в Вашингтоне, округ Колумбия. Джордж тогда перешел в Институт Брукингса, а его супруга работала в Совете Федерального резерва США. Рэйчел училась в Университете Мэриленда.

Начало экономики идентичности положило письмо Джорджу от Рэйчел, в котором речь шла о том, что его последняя работа была ошибочной [8]. Он игнорировал понятие идентичности, писала она, и, кроме того (что было очень важно), это понятие отсутствовало в экономической науке в целом. Мы решили встретиться. Не исключено, полагали мы, что понятие идентичности уже присутствовало в тогдашней экономической науке; возможно, оно уже было включено в то, что мы называли «вкусами».

Мы обсуждали эти вопросы несколько месяцев. Мы дискутировали по поводу исследований социологов, антропологов, психологов, специалистов в сфере политических наук, историков и



литературных критиков. Наши обсуждения были сосредоточены на проблеме идентичности: что люди думают о том, как они и другие должны себя вести, как общество учит их вести себя соответствующим образом и насколько люди бывают мотивированы этими убеждениями, – иногда до такой степени, что они готовы умереть за них. Мы стремились сформулировать многие идеи и нюансы и разработать основополагающее определение идентичности, которое можно было бы легко инкорпорировать в экономическую науку. И мы пришли к выводу, что включение понятия идентичности может иметь последствия для самых разных областей, даже таких далеких друг от друга, как макроэкономика и экономика образования<sup>[9]</sup>.

Эта книга формулирует принципы такой экономической науки, в которой вкусы людей варьируют в зависимости от социального контекста. Идентичность и нормы приносят в представление о вкусах нечто новое. «Растительная» разновидность вкусов в отношении бананов и апельсинов, если продолжить приведенный ранее пример, рассматривается в целом как характеристика человека. В противоположность этому идентичности и нормы приводят нас к теории принятия решений в ситуации, когда имеет значение социальный контекст.

Такое толкование понятия вкусов (предпочтений) является важным, поскольку нормы – это мощный источник мотивации. Нормы влияют на мелкие сиюминутные решения – тривиальные решения, наподобие того, какую майку нам надеть для бега трусцой. Нормы влияют также и на решения, меняющие жизнь, подобно таким, как: нужно ли уходить из школы; нужно жениться либо выходить замуж; кого избрать; следует ли работать, экономить деньги, инвестировать, выходить на пенсию, вести войны. Ниже мы увидим, что идентичности и нормы легко наблюдать. Антропологи и социологи являются профессиональными наблюдателями норм. Однако нормы и идентичности легко увидеть и в повседневной жизни. Мы уже познакомились с двумя примерами: Goldman Sachs, с ее 14 принципами, и Price Waterhouse, с ее убеждениями относительно кодекса поведения ее сотрудников. Как было сказано в вердикте Верховного суда по делу Хопкинс: «Не требуется специального образования, чтобы разглядеть стереотипы в отношении пола при описании агрессивного сотрудника женского пола, от которого требуют «пройти курс хорошего тона». Не требуется также быть специалистом в области психологии, чтобы понять, могут ли быть скорректированы пробелы в «навыках межличностного общения» посредством ношения одежды мягких тонов либо посредством нового оттенка губной помады сотрудницы; возможно, огонь критики навлек на себя пол сотрудника, а отнюдь не навыки межличностного общения»<sup>[10]</sup>.

До настоящего времени у экономики не было ни языка, ни аналитического аппарата, чтобы воспользоваться такими свидетельствами или чтобы описывать такие нормы и мотивации. Конечно же многие экономисты предлагали относящиеся к делу неденежные причины, лежащие в основе действий людей, – такие как мораль, альтруизм и забота о статусе. Наша книга предоставляет как лексикон, так и общую аналитическую структуру для исследования таких мотивов.

### ***Идеи имеют последствия***

Экономика, хорошо это или нет, пронизывает то, что говорят и думают люди, проводящие политику, общество и пресса. Современная экономическая наука, следуя попыткам Адама Смита в XVIII столетии, стремится превратить философию морали в социальную науку, призванную строить справедливое общество. Смит перечислил все человеческие пристрастия и социальные институты, предпринимающие такого рода усилия. В XIX столетии экономисты начали строить математические модели функционирования экономики, с использованием точных цифр, с целью

рациональной оптимизации человека посредством исключительно экономических форм мотивации. С наступлением XX столетия, по мере развития экономической науки, модели стали более сложными. Тем не менее в основе их все еще находился «*homo economicus*» («человек экономический»). Ситуация начала меняться, когда Гэри Беккер разработал способы представить многообразие реалистических предпочтений человека, – таких как дискриминация, забота о детях и альтруизм<sup>[11]</sup>. Совсем недавно поведенческая экономика ввела в науку понятие когнитивного предубеждения и другие открытия в области психологии. Экономика идентичности, в свою очередь, привносит в науку модели социального контекста, – вместе с новыми «экономическими» мужчинами и женщинами, которые похожи на реальных людей в реальных ситуациях<sup>[12]</sup>.

Что дает нам такое возрастание значимости человеческой природы? Мы получаем более надежную модель, которая делает экономическую науку более полезным инструментом для совершенствования социальных институтов и общества. Такой более разносторонний, социально ориентированный подход к индивидуальному принятию решений должен помочь работающим на разных уровнях экономистам в их попытках построить более прочный фундамент экономической науки. Ученые, работающие в сфере других социальных дисциплин, должны признать экономику идентичности полезной, поскольку она связывает экономические модели с тем, что они сами делают, позволяя раскрыться более разнообразным возможностям в отношении объяснения социальных процессов. И аналитики от политики, равно как и лица, разрабатывающие стратегии бизнеса, выиграют от экономики идентичности, поскольку она предлагает методы более точного прогнозирования последствий общественной политики и практик бизнеса.

«Идеи имеют последствия» – такова была тема конференции в Белом доме, посвященной празднованию 90-летия Милтона Фридмана в 2002 году<sup>[13]</sup>. Как писал Джон Мейнард Кейнс двумя поколениями ранее: «Сумасшедшие во власти, которые слышат голоса в пространстве, черпают свои маниакальные идеи из некоторых академических писаний, опубликованных несколькими годами ранее»<sup>[14]</sup>. Экономика идентичности восстанавливает в экономической науке положение таких понятий, как человеческие пристрастия и социальные институты. Поэтому то, включает экономическая наука понятие идентичности или нет, имеет свои последствия.

## Глава 2. Экономика идентичности

В данной главе дается структура экономики идентичности и проводится разграничительная линия между экономикой, содержащей понятия идентичности и норм, и экономикой без этих понятий.

### *Идентичность, нормы и функции полезности*

У экономистов имеется свой способ описания мотивации: мы описываем человека как обладающего «функцией полезности». Это математическое выражение, которое характеризует то, что небезразлично людям. Например, человек заботится о потреблении сегодня, а также о потреблении в будущем. Этот человек, таким образом, принимает решение максимизировать свою функцию полезности. Например, он делает выбор, сколько денежных средств ему следует занять, а сколько – сэкономить. Такая математика может показаться окольным способом, для того чтобы описать мотивацию; однако такой способ оказывается полезным. Функции полезности и то, что в них входит, предоставляют экономистам формальный способ классифицировать мотивацию. В принципе с помощью функции полезности можно выразить любой вид мотивации.

Большинство методов экономического анализа основное внимание уделяют денежной мотивации – к примеру, желанию потреблять и получать доход. Однако сегодня экономическая наука это не только наука о деньгах, и многие экономисты убеждены, что необходимо изучать также и неденежные мотивы. Функция полезности была разработана с тем, чтобы выразить широкий набор неденежных вкусов и предпочтений: стремление иметь детей, озабоченность своим статусом, а также стремление к справедливости и признанию.

Однако в этой беспорядочной массе идей, за редким исключением, экономисты придерживаются основополагающего допущения, что такие вкусы и предпочтения являются индивидуальными характеристиками, которые не зависят от социального контекста. Просто одни люди больше заботятся о детях, а другие – меньше. Некоторые люди более озабочены статусом, а некоторые – менее. И так далее. Данное допущение игнорирует следующий факт: то, что заботит людей, и то, насколько это их заботит, отчасти зависит от того, с кем они себя отождествляют.

Проиллюстрируем это понятием «справедливости». Ведущие экономисты, включая Джона Нэша, Хала Вариана, Мэтью Рабина и Эрнста Фера, ввели в оборот понятие справедливости<sup>[15]</sup>. Они считают, что людей заботит возможность справедливого обращения с другими и справедливого обращения с ними со стороны других. Функция полезности, таким образом, должна объяснять такой вид стремления людей. Справедливость, воспринимаемая таким образом, может объяснить многие результаты экспериментов, в которых испытуемые (обычно студенты в университетской лаборатории) участвуют в сценариях, имитирующих экономические операции. Вместо того чтобы максимизировать свое собственное денежное вознаграждение, эти испытуемые часто выбирают результаты, которые выглядят «справедливо»<sup>[16]</sup>.

Однако в реальном мире то, как люди воспринимают справедливость, зависит от социального контекста. Зачастую то, что в одних местах воспринимается как справедливое отношение, в других местах может восприниматься как несправедливость и даже как жестокость. Это наблюдение и важно, и очевидно. Так, в Индии вышестоящие касты не обращаются как с равными себе с представителями нижестоящих каст. В Руанде не обращаются

друг с другом как равные субэтнические группы тутси и хуту. В Америке в прошлом белые не обращались как с равными с чернокожими жителями этой страны. Несправедливость бывает очевидной и при повседневном общении людей. Мы видим это как на игровой площадке, так и в операционной, во взаимоотношениях между врачами и операционными сестрами. Во многих странах даже сегодня женщины и девочки оказываются в ситуации физического насилия. Им не разрешается ходить в школу или покидать свои дома, не говоря уже о том, чтобы голосовать, владеть собственностью или открыть банковский счет.

У этих примеров есть одна общая черта: все они касаются идентичности человека. Это нормы относительно того, как вести себя в зависимости от позиции людей внутри их социального контекста. Таким образом, вкусы людей и их стремление к справедливости зависят от того, кто является объектом общения и в каком социальном контексте это происходит. В экспериментах, которые явным образом предназначены для людей с различными социальными идентичностями, испытуемые обращаются друг с другом по-разному. Мы рассмотрим примеры таких экспериментов в главе 4.

### **Социальные категории, идеалы и наблюдения**

Как люди узнают о нормах, предписывающих, как нужно поступать в определенной ситуации? Во многом мы учимся, наблюдая за другими людьми. Очевидным примером является изучение языка, когда дети (похоже, без особых усилий) учатся говорить, копируя других. Они не только изучают слова и грамматику; они, что примечательно, также копируют точное произношение. Более того, при изучении языка они проводят тонкие различия<sup>[17]</sup>. Дети иммигрантов перенимают акцент своих сверстников, а не своих родителей. Дети в шесть лет понимают, что имеются различные стили речи, которые подходят для разговора с одними людьми, но не подходят для общения с другими. Например, Лиса Делпит рассказывает о чернокожем школьнике-первокласснике, который спрашивает своего учителя: «Как получилось, что вы говорите как белый человек... как разговаривает моя мама, когда она отвечает по телефону?»<sup>[18]</sup>

В социальных науках считают, что люди делят себя и других людей на *социальные категории*. Социальные категории и нормы связаны между собой автоматически: люди различных социальных категорий *должны* вести себя по-разному. Нормы также указывают, как люди различных типов – то есть, по нашей новой терминологии, различных социальных категорий – могут учить друг друга.

Идентичность, нормы и социальные категории могут быть выражены в абстрактных понятиях; однако их проявление очень сильно, что легко увидеть. Нормы бывают особенно понятны, когда люди описывают *идеал* – кем они должны быть и как они должны поступать. (Под *идеалом* мы понимаем определенные выдающиеся характеристики и поведение, связанные с конкретной социальной категорией.) Этот идеал может воплотиться в реальном или воображаемом человеке. Столь же очевидные и яркие примеры этого предлагают религии. Основатель религии и ее ведущие пророки и святые зачастую являются людьми выдающихся моральных качеств. Для христиан жизнь Иисуса Христа, как она описана в Евангелии, представляет собой идеал того, как им следует себя вести. Для мусульман таковой является жизнь пророка Мухаммеда и персонажей Корана. Мы также наблюдаем категории, нормы и идеалы в отзывах людей о своей жизни. Многие люди охотно описывают, как, по их мнению, они должны себя вести и как должны вести себя другие. Такого рода «признания» случаются при неформальном разговоре. Внешнему наблюдателю (например, антропологу),

присоединившемуся к беседе, следует лишь послушать рассказы и разговоры других людей, чтобы понять их нормы.

Небольшой срез повседневной жизни в США, который наблюдал Ирвинг Хоффман, демонстрирует элементарный пример идентичности и норм в действии.<sup>[19]</sup> Хоффман описывал поведение детей на карусели. Дети очень хорошо осознают свой возраст. Они с гордостью говорят о том, сколько им лет, называя не только годы, но зачастую также и месяцы, и даже дни. Дети хорошо понимают нормы поведения в определенном возрасте: они знают, что старшие дети должны вести себя не так, как ведут себя маленькие дети. Таким образом, дети на карусели – естественный эксперимент, который показывает роль норм. Мы можем наблюдать, как дети различных возрастов реагируют на карусель. Дети, которые только начинают ходить, катаются на карусели на коленях своих родителей. Дети четырех-пяти лет катаются на карусели самостоятельно. Гордые своим достижением, они улыбаются и машут своим родителям, которые стоят в стороне. Более взрослые дети стараются скрыть свое возбуждение: они едут на забавном животном (например, на лягушке или на тигре), либо же они встают в тот момент, когда карусель продолжает движение. Вы можете видеть по их лицам, что им нравится кататься на карусели; однако они, помимо этого, испытывают затруднение. Они ведут себя подобно тринадцатилетнему мальчику, которого мы сами видели прошлым летом. Он сначала беспокойно ехал на лошади, затем пересел на страуса, после чего опять сменил нескольких животных. Не дожидаясь конца поездки, он слез с карусели.

Почему более взрослые дети ведут себя таким образом? Это происходит отнюдь не потому, что им не нравится кататься на карусели (по крайней мере, если исходить из противоречивого описания вкусов экономистами). Напротив, взрослые дети, по-видимому, подобно более младшим детям, «впадают в транс» от вращения и музыки. Более взрослые дети разрываются: им нравится карусель, однако при этом им известно, что они, пожалуй, уже слишком взрослые для того, чтобы кататься на ней.

Такое взаимодействие вкусов и норм составляет суть этой книги. Карусель иллюстрирует основной момент. Когда люди делают то, что, по их мнению, они должны делать, они счастливы, подобно четырех-пятилетним детям. Те же, кто не живет в соответствии с нормами, которые они (и другие) установили для себя, подобно более взрослым детям, – несчастливы. Позднее они меняют свои решения, чтобы соответствовать своим стандартам.

### ***Собираем все вместе***

Эта книга вводит понятия *идентичности*, *норм* и *социальных категорий* в экономическую науку. Мы также используем слово «идентичность» как краткий термин, позволяющий связать все эти три термина. Термин «идентичность» использовался в академических исследованиях и в популярной литературе самым различным образом. Многие экономисты сказали бы, что это расплывчатое понятие; поэтому мы даем его точное определение в контексте нашего анализа. Идентичность человека определяет то, кем мы являемся, – наши социальные категории. Элементарным примером является карусель, описанная Хоффманом. Во-первых, мы видим социальные категории: различные возрастные группы детей. Во-вторых, существуют нормы, которые определяют, каким образом представители этих социальных категорий должны (или не должны) себя вести. В-третьих, эти нормы влияют на поведение. Тринадцатилетний подросток не может получить удовольствие от карусели. Поэтому он уходит с нее.



Наше обсуждение идентичности и полезности простирается от карусели до геноцида. И действительно, основная идея нашей книги состоит в том, что понятия идентичности и норм и их зависимость от социальных категорий очень универсальны. Идентичность может описывать взаимодействия в настоящий момент, в течение дня, на протяжении нескольких лет, в течение всей жизни либо на протяжении жизни поколений. Например, женщина может рассматривать себя дома как мать, а на работе – как профессионала. Социальная категория, таким образом, относится к тому, кем женщина видит себя в данный момент. А то, как люди понимают собственную жизнь, может меняться на протяжении жизни.

Таким образом, идентичность универсальна, также как и наше испытанное представление о спросе и предложении. С одной стороны, предложение и спрос могут рассматриваться в контексте конкретного магазина или в контексте ценных бумаг на бирже – охватывая временной период в несколько секунд. С другой стороны, предложение и спрос могут рассматриваться и по отношению к экономике в целом и в течение продолжительных периодов времени. В каждом конкретном случае мы обращаемся к понятиям предложения и спроса в соответствующем контексте.

Анализ спроса и предложения в соответствующем контексте приводит нас, во-первых, к определению людей как покупателей или как продавцов. Во-вторых, мы конкретизируем превалирующую технологию и структуру рынка. И в-третьих, мы рассматриваем индивидуальные выгоды и потери, которые последуют за определенными действиями, – например, вследствие выбора, сделанного на основании цен или наименований продуктов.

Аналогичным образом используется понятие идентичности. Сначала мы соотносим отдельных лиц с определенными социальными категориями, после чего определяем превалирующие нормы для этих категорий. В качестве третьего шага мы указываем индивидуальные выгоды и потери от принятия различных решений – в зависимости от определенных идентичностей и соответствующих им норм. Эти выгоды и потери в сочетании со стандартными аспектами экономического анализа определяют то, как действуют люди.

## **План книги**

В первой части нашей книги описывается структура экономики идентичности. Мы объясняем, каким образом мы вводим идентичность и нормы в экономический анализ, а также обсуждаем, как эти понятия применяются в современной экономике.

Во второй и третьей частях разработанная нами структура применяется к четырем областям экономической науки. Мы анализируем организации, образование и пол в условиях рынка труда и в домашних условиях, а также расовые проблемы и проблемы бедности. В каждом случае наш подход приводит к новым и отличающимся от других выводам. Например, наш подход предлагает новое понимание организаций. Примерно сорок лет назад экономисты начали разрабатывать теорию вознаграждений на работе, подчеркивая роль зарплат и бонусов. В соответствии с этой теорией хорошая компания правильно применяет вознаграждения. Однако при более тонком рассмотрении следует почти что противоположный вывод. Если сотрудников заботят лишь зарплаты и бонусы, они будут играть по правилам системы. Они будут делать то, что дает возможность заработать бонус, но отнюдь не обязательно то, что хорошо для клиентов или для фирмы. Если денежные вознаграждения не работают, – то что же в таком случае работает?

Экономика идентичности предполагает, что компания работает хорошо тогда, когда сотрудники идентифицируют себя с компанией и когда их нормы способствуют достижению целей компании. Такая новая трактовка трансформирует наше понимание того, почему экономики эффективны и почему они терпят неудачу, – поскольку фирмы и другие организации являются основой экономики в целом.

Более внимательно рассмотрев школьное образование, мы придем к новому пониманию школы. Снова следует сказать, что приблизительно сорок лет назад экономисты разработали теорию образования, в которой упор делается на денежных затратах и выгодах. В данной теории учитываются такие параметры, как некорректная информация в отношении выгод образования, влияние групп учеников на обучение, а также их нетерпение. Экономика идентичности «наращивает мясо на старые кости». Львиная доля издержек, вызванных пребыванием в школе, а также напряженная учеба диктуются нормами. Величина так называемого «спроса на образование» у учащихся во многом определяется тем, кем они себя считают, а также тем, должны ли они учиться в школе. Хорошие школы – школы с малым отсевом учеников и высокими академическими достижениями – трансформируют идентичности и нормы учащихся. Таким образом, мы рассматриваем два фундаментальных вопроса экономики образования: кто поступает в школы и почему, а также что приводит школу к успехам либо к неудачам.

Последняя часть книги посвящена рассмотрению будущего. Мы обсуждаем, как экономика идентичности использует новые данные и подчеркивает значимость детальных наблюдений со стороны экономистов. Кроме того, мы рассматриваем, каким образом идентичность может привести к расширению сферы экономических исследований. Например, понятие идентичности расширяет спектр вариантов выбора, заслуживающих внимания экономистов. Люди зачастую делают выбор в зависимости от своей идентичности. Родители выбирают школы для своих детей. Женщины могут либо избрать карьеру, либо остаться дома. Иммигранты решают, следует ли им ассимилироваться в новой стране. Мужчины и женщины решают, следует ли им оставаться одинокими или же им нужно жениться (выходить замуж). В этом аспекте мотивы людей либо их вкусы частично являются их собственным выбором. Выбор, связанный с идентичностью, в данном случае может оказаться наиболее важным «экономическим» решением, которое когда-либо принимал человек. Во-вторых, идентичность указывает нам на новую причину того, почему вкусы или предпочтения могут меняться: в изменении представления человека о себе, а также в изменении норм могут быть заинтересованы третьи стороны. Рекламисты, политики и работодатели могут манипулировать социальными категориями и нормами. И наконец, идентичность позволяет нам по-новому взглянуть на неравенство. Нормы могут становиться причиной поведения, приводящего к недостаточной эффективности и к безработице. Рамки расовых вопросов, этнической и классовой принадлежности также ограничивают людей в том, кем они могут стать. Поскольку идентичность является основополагающей по отношению к поведению, такие ограничения могут быть наиболее важным детерминантом экономической позиции и благосостояния.

## Глава 3. Идентичность и нормы полезности

Теперь мы переходим к основной части нашей книги. Именно в этой главе будет показано, каким образом мы вводим идентичность в экономический анализ. Все экономические исследования начинаются с описания мотивации людей. Мы также вводим здесь новую, дополнительную *функцию полезности*, которая включает идентичность, нормы и категории.

### *Базовая процедура*

Наша функция полезности проста и практична. С помощью всего трех ингредиентов – категорий, норм (и идеалов) и полезности идентичности – мы стремимся понять, каким образом варьируют мотивации в социальном контексте. Наша процедура состоит из двух частей. Во-первых, мы указываем стандартные компоненты полезности: вкусы человека в отношении товаров, услуг и других экономических продуктов. Во-вторых, мы определяем элементы идентичности для релевантного социального контекста:

- *Социальные категории* и назначение категории каждого человека либо его *идентичности*.
- *Нормы и идеалы* для каждой категории.
- *Полезность идентичности*, которая является положительной, когда действия соответствуют нормам и идеалам, либо отрицательной, если это не так.

Последний ингредиент содержит возможные *внешние факторы*. Экономисты говорят, что внешний фактор возникает, когда действие человека положительно либо отрицательно влияет на другого человека. Классическим примером отрицательного внешнего фактора может служить загрязнение воздуха фабрикой. В случае идентичности полезность для человека может повышаться или понижаться не только в силу его собственного выбора, но также и вследствие выбора других. Точно так же как люди страдают от загрязнения, создаваемого фабрикой, они могут понести ущерб, если другие нарушают нормы. И точно так же как люди протестуют против загрязнения, сторона, понесшая ущерб, может протестовать против этого или наказывать за нарушения норм. Мы познакомимся с примерами такого ущерба в контексте полезности идентичности и с уклончивыми ответами в нескольких исследованиях, упоминаемых в данной книге.

Каким образом мы, аналитики, выполняя эту процедуру, определяем релевантные социальные категории и нормы? Мы делаем это на основании наблюдения, как это будет показано во всех практических примерах нашей книги.

Данная процедура приводит к расширению функции полезности и позволяет приходиться к новым, компромиссным решениям. Так, определенное действие может привести к повышению потребления, но полезность идентичности при этом может снизиться. Как и при любом экономическом анализе, мы считаем, что человек «максимизирует полезность», добиваясь баланса таких компромиссов. И как при любом экономическом анализе, представление по поводу «максимизации полезности» не следует рассматривать как нечто, что подразумевает сознательный выбор со стороны человека: это метафора, и экономисты широко интерпретируют данное значение. (Мы обсудим эти и другие подразумеваемые значения в экономическом словаре в послесловии к данной главе.)

### *Краткосрочный и долгосрочный выбор*



В простейшем случае мы считаем, что человек предпочитает действия, которые максимизируют для него полезность в условиях определенной идентичности, определенных норм и социальных категорий. Он стремится сбалансировать (1) свою стандартную функцию полезности и (2) полезность, связанную с идентичностью. Такого рода анализ аналогичен изучению спроса и предложения в краткосрочной перспективе, когда потребители и фирмы принимают решения в условиях определенной технологии и фиксированной структуры рынка.

До некоторой степени люди могут выбирать не только направление своих действий, но также и собственную идентичность. Социальные категории носят более или менее аскриптивный (приписывающий) характер, но люди зачастую и сами делают выбор относительно того, кем им быть. Например, как мы указывали ранее, иммигранты могут решать: ассимилироваться им в стране или нет. Изучение этих решений может стать анализом долгосрочной перспективы, аналогичным анализу спроса и предложения, когда в долгосрочной перспективе компании и потребители могут вступать в рынок или уходить с него. Повторяем, что этот выбор идентичности не обязательно является сознательным.

Кроме того, люди могут менять нормы и идеалы, а также самую природу социальных категорий (в долгосрочной перспективе). На эти изменения могут оказывать влияние заинтересованные третьи стороны, такие как компании и политики. Повторяем, что этот процесс аналогичен динамике спроса и предложения, когда в долгосрочной перспективе технология развивается в результате действия как внутрыночных, так и внерыночных сил.

### ***Пример: курение***

Простым примером являются тенденции относительно курения в США. Курение – это значительная экономическая и социальная проблема. Центры по контролю за заболеваемостью и профилактике указывают, что курение является ведущей причиной смертности в США, которую можно устранить<sup>[20]</sup>. Потери производительности труда от курения в США оцениваются в 82 млрд долларов в год<sup>[21]</sup>. Экономисты давно изучают курение табака. Например, такое изучение проводится в рамках программы по исследованию потребления вредных веществ Национального бюро экономических исследований (NBER), которое исследует также потребление алкоголя и запрещенных наркотических препаратов.

Типичное экономическое исследование сосредотачивает внимание на спросе на сигареты. Спрос проистекает от функции полезности: некоторые люди попросту получают удовольствие оттого, что курят. Более подробный анализ принимает во внимание природу курения, связанную с привыканием к никотину и удовольствием от курения с друзьями. Центральные вопросы в данном случае связаны с тем, как налоги на продажу сигарет влияют на их потребление, – особенно среди подростков.

Чтобы построить теорию экономики идентичности в отношении курения, мы должны начать аналогичным образом. Прежде всего мы на основании наблюдений определяем ингредиенты идентичности.

Нормы в отношении курения сильно изменились в течение XX века, в особенности для женщин. В начале века курение женщин не вызывало уважения. В 1960-х годах курение все еще было более приемлемым для мужчин, нежели для женщин<sup>[22]</sup>. Разница исчезла в ходе движения за права женщин в 1970-х годах. Помимо академических исследований необходимо рассмотреть рекламную кампанию сигарет Virginia Slims и ее слоган: «Мы долго шли к тебе, детка»<sup>[23]</sup>. Либерализация в женской сфере, как это было отражено в рекламе, освободила женщин от

стирки, старомодных платьев и запрета на курение<sup>[24]</sup>. Следуя нашей процедуре, мы определяем социальные категории (мужчин и женщин), нормы (также для мужчин и женщин в соответствии с эпохой) и потери в уровне полезности при отклонении от нормы.

Функция полезности совершенно очевидным образом предсказывает, что различия в отношении распространенности курения среди мужчин и женщин изначально были большими, но они нивелировались после 1970-х годов. В 1920-х годах мужчины курили почти на 60 % больше, нежели женщины<sup>[25]</sup>. В 1950-х годах курение среди женщин все еще было не столь распространено<sup>[26]</sup>. К 1990-м годам различие в распространенности курения среди мужчин и женщин почти исчезло<sup>[27]</sup>. Это не может быть объяснено стандартной экономической теорией, которая предложила бы нам исследовать изменения в экономических различиях между мужчинами и женщинами (например, сокращение различий в уровне дохода). Такие объяснения неадекватны, поскольку даже женщины с высокими доходами изначально не курили.

Курение представляет собой понятный пример роли социальных норм. Изменение норм в отношении пола было единственно важной причиной того, что курение у женщин в Соединенных Штатах стало столь популярным. Современная экономическая теория предлагает ввести высокие налоги для того, чтобы понизить популярность курения. Однако высокие налоги сложно ввести и сложно закрепить. А экономика идентичности позволяет рассматривать причины и инструменты разрешения проблемы более широко.

## Послесловие к главе 3. Розеттский камень

Поскольку цель данной книги заключается в том, чтобы ввести новое понятие в экономическую науку, мы должны использовать язык экономики, который содержит много подразумеваемых, условных терминов и метафор. Язык экономики пытается объять необъятное, и его не следует понимать слишком буквально. В этом послесловии мы объясняем, как мы будем использовать термины, основные значения и коннотации которых в экономической науке отличаются от того, как эти термины понимают и используют в других социальных науках. (Мы предлагаем эти пояснения для читателей, которым это будет интересно; другие читатели могут их пропустить и сразу перейти к следующей главе.)

### *Индивидуальный выбор и максимизация функции полезности*

В нашем анализе, как и почти во всей современной экономической науке, решения, принимаемые людьми, описываются как максимизация их индивидуальной функции полезности. Может показаться, что эти описания предполагают сознательный выбор со стороны человека. Сознательный выбор – это только одна из возможностей, а экономическая наука смотрит более широко на этот феномен. Максимизация полезности может описывать и такой выбор, который люди делают неосознанно. Амарсия Сен замечает, что физики используют тот же прием, когда говорят, что свет «распространяется по принципу минимального времени». Конечно же свет не принимает сознательного решения. Однако с позиции человека-наблюдателя он ведет себя так, как будто это имеет место<sup>[28]</sup>.

Милтон Фридман, который относился к числу экономистов, находящихся на другом конце политического и идеологического спектра по отношению к Сен, аналогичным образом заявлял, что понятие максимизации полезности не содержит никакого предположения относительно уровня индивидуальной осознанности<sup>[29]</sup>.

### *Роль социализации*

Такой агностицизм касательно индивидуальной осознанности при максимизации полезности и в нашей формулировке идентичности заполняет некоторые пробелы между экономическим анализом и другими социальными науками. Во многих областях социальных наук исследователи считают, что поведение людей зависит скорее от социализации, нежели от осознанного взгляда на вещи. Люди действуют так, как они действуют, – естественно, без вопросов и, в большинстве своем, по привычке. Они являются продуктами собственной социальной среды и не осознают, что могли бы вести себя совсем по-другому. Например, на карусели, когда ребенок четырех лет машет рукой родителям, он не осознает, что мог бы вести себя как «взрослый» тринадцатилетний подросток. И только ученого-наблюдателя из сферы социальных наук заботит такая возможность. Стандартная экономическая модель, с другой стороны, не принимает во внимание социализацию, если только все люди не прошли социализацию одинаковым образом. Любые различия между людьми рассматриваются как специфические, личные различия.

Наша модель идентичности дает возможность проявиться обеим этим возможностям. Люди, что касается их функций полезности, имеют индивидуальные вкусы, однако нормы также

оказывают свое влияние. Люди приобретают некоторые из этих вкусов и узнают некоторые из этих норм, будучи членами своего сообщества. Эти нормы могут быть внутренне усвоены посредством механизмов общественного одобрения и неодобрения. Сплетни, болтовня, публичное и частное порицание являются общими способами передачи и подкрепления норм.

Таким образом, в нашем понимании решения людей направляются не только индивидуальными вкусами, но также и внутренними социальными нормами. Процедура определения функции полезности позволяет провести синтез.

### ***Отношение между благосостоянием и полезностью***

Среди экономистов популярно соотносить максимизацию полезности и максимизацию благосостояния. Но мы в этой книге никогда не используем функцию полезности таким образом. Для нас в этой книге функция полезности является просто описанием мотивации.

### ***«Выбор идентичности»***

В нашем анализе мы порой описываем людей как выбирающих свои идентичности. Повторимся, что это выражение может означать сознательный выбор, но мы не делаем такого предположения. Люди могут попросту пытаться вписаться в общество. Они также могут просто-напросто чувствовать себя в различной степени комфортно в различных ситуациях. Некоторые наблюдатели, как, например, журналистка Джилл Нельсон, чью автобиографию мы приводим ниже, могут рассказать о том, как они шли к достигнутым ими компромиссам; однако другие люди не в состоянии описать свои мотивы и не осознают их полностью.

Более того, зачастую выбор людей ограничен их идентичностью. Во многих примерах экономического анализа выбор часто идет рука об руку с описанием ограничений этого выбора. Так, выбор могут ограничивать социальные структуры. Например, в обществе, где социальные категории определяются расовыми различиями, происхождением, а также этническими особенностями, для человека может оказаться фактически невозможным принять для себя новую идентичность. Наша структура принимает во внимание такие ситуации.

### ***Определение идентичности***

В последнее столетие экономисты все чаще работали над построением моделей для описания экономических и социальных феноменов. Полезные модели, подобно познавательным мультфильмам, сосредотачивают внимание на интересных чертах ситуации. Наша процедура описывает новую «часть», которая может быть вложена в данные модели. То, что мы подразумеваем под идентичностью, четко определено в контексте всех моделей, где мы используем данное понятие, и нет причины оспаривать смысл, который мы в него вкладываем.

Наша методология, таким образом, уходит от семантических дебатов, наподобие: «Что мы имеем в виду под идентичностью?» Если кто-то желает построить еще одну модель и определить идентичность по-другому, то мы, аналогичным образом, могли бы подвергнуть сомнению это, другое определение. Реальные споры должны быть отложены до другой стадии, и их можно разрешить только эмпирически: сможет ли модель, частью которой является новое понятие идентичности, помочь прийти к новым и познавательным заключениям?

Мы часто говорим, что люди имеют представления (нормы) относительно того, как они и другие люди *должны* себя вести. Слово «должен» может подразумевать этические или моральные представления. Однако мы применяем более широкое значение этого слова. То, как люди «должны» себя вести, может относиться к социальному кодексу, который в основном находится «внутри» человека и даже может быть в целом не осознан. Например, мы одеваемся определенным образом для официальной лекции. Мы «не должны» надевать шорты и сандалии. Нет моральной причины одеваться определенным образом, однако шорты и сандалии были бы неподобающим стилем одежды (кроме, может быть, университетского городка в Южной Калифорнии).

Мир полон таких социальных кодексов, в том числе и гораздо более мощных по своему воздействию и влиянию. И эти нормы в значительной степени являются неосознанными. В этом смысле то, как мы используем слово «нормы», во многом соответствует его использованию вне экономической науки.

***Индивидуалистическая идентичность в противоположность идентичности взаимодействия***

Мы говорим о человеке, который максимизирует функцию полезности, указывающую на социальные нормы и предпочтения этого человека либо на его вкусы. Данное утверждение непосредственно описывает то, что можно назвать индивидуалистическим взглядом на идентичность. Отдельный человек в отсутствие других пожинает плоды «полезности идентичности», когда придерживается норм своей категории. Однако повторяем, что мы рассматриваем данное понятие в более широком значении. Выгода в полезности идентичности может представлять собой удовольствие, получаемое людьми, когда они выполняют некое действие, которое помогает им вписаться в группу. Такое действие может быть выгодным благодаря дифференциации одной группы от другой. Полезность при этом является результатом групповых процессов.

Такой более широкий взгляд на полезность идентичности человека соответствует распространенному среди социологов и антропологов пониманию идентичности, которое связано с взаимодействием. Согласно этому идентичности и нормы являются результатом социального взаимодействия и отношений, связанных с властью. Люди из разных групп или классов принимают некие общие признаки, которые помогают им отделить и отличить себя от людей, принадлежащих к другим группам или классам<sup>[30]</sup>. Более того, наш анализ позволяет определить динамику между отдельными людьми и группами и показать, как определенное действие может развиваться в норму, определяющую группу. Именно такой результат мы получили в нашем исследовании расовых проблем и проблем бедности.

## Глава 4. Место экономики идентичности в экономической науке

Экономика идентичности находится на переднем крае. Мы следуем тенденции последних пятидесяти лет и продвигаем экономическую науку ближе к реальности. Мы изменяем экономическую науку путем внимательного наблюдения за экономической и социальной жизнью и путем трансформации существующей теории.

Рассмотрите четыре примера трансформации, имевшей место в прошлом. Пятьдесят лет назад экономические теории в основном рассматривали две структуры рынка: чистую конкуренцию и монополию. Однако многие отрасли, включая автомобильную, авиационную и нефтяную индустрию, не вписываются ни в тот ни в другой вариант. Для изучения таких крупных отраслей экономическая наука стала применять теорию игр. Теория игр предусматривает следующее: определение игроков, понимание того, что они знают, временные рамки их решений и выбор стратегий – и все это на основе наблюдений конкретного контекста. Ныне теоретические исследования игр превалируют в экономической науке, они охватывают темы от заключения брака до валютной политики.

Пятьдесят лет назад экономические исследования также предполагали, что все участники рынка располагают одной и той же информацией. Ничто не могло быть скрыто от продавца или покупателя. Однако теперь при изучении продуктовых рынков, рынков страховых услуг и трудовых контрактов мы понимаем, что информация бывает неравноценной. Мы определяем, кто и что знает, а также когда он получил эту информацию.

Не так давно в экономической науке стала разрабатываться теория, которая оказалась согласованной с открытиями в психологии. В настоящий момент обычным делом являются дискуссии экономистов по вопросам отклонений от совершенного рационализма с использованием таких терминов, как текущее предубеждение, формирование привычек и антипатия к потерям.

И наконец, вслед за Гэри Беккером, экономисты так же изучают социальные проблемы. Такие понятия, как дискриминация, дисфункциональные семьи и преступность вызвали к жизни новые подходы. Подход Беккера, так же как и наш, должен был расширить функцию полезности.

Таким образом, наша книга следует давней традиции прогресса в экономической науке. Так же как и при каждой из этих четырех трансформаций, мы стремимся приблизить теорию к наблюдениям. Наша работа делает акцент на личности в социальном окружении.

### *Эксперименты и экономика идентичности*

Как и в бихевиористской экономике, наша теория подпитывается большим объемом экспериментальных исследований. Эксперименты в социальной психологии, а теперь все более и в экономической науке показывают, что поведение человека зависит от того, кем, по мнению человека, он является.

В 1954 году в своем фундаментальном эксперименте психолог Музаффер Шериф и его коллеги отобрали две группы 11-летних мальчиков из Оклахома-Сити и привезли их в Государственный парк Робберс-Кейв («Пещера разбойников»)<sup>[31]</sup>.

Группы были отправлены на отдельных автобусах и изолированы в разных частях парка на протяжении недели. Внутри каждой группы мальчики близко познакомились друг с другом, чему способствовали прежде всего трудности совместной жизни вдали от дома. Мальчики



сформировали явно выраженные идентичности: одна группа убила гремучую змею и с гордостью назвала себя командой «Погремушки». Другая группа назвала себя «Орлы». К концу недели каждая из групп знала, что другая группа также обитает в парке, но пока что они не встречались. Тогда их собрали вместе, чтобы они приняли участие в соревновательных играх. Разразилась «война», с той лишь разницей, что в ней принимали участие 11-летние дети. В самый разгар этой «войны» группы напали на убежища друг друга и сожгли флаги конкурирующей группы. Во время второй фазы эксперимента исследователи изучали и применяли упражнения, которые помогли мальчикам стать друзьями. И они счастливые вернулись домой.

Этот эксперимент ясно показывает элементы нашей процедуры: социальные категории (группы идентифицировали себя как «Орлов» и «Погремушек»), нормы (группы вели борьбу между собой, поскольку считали, что это соответствует ситуации) и полезность идентичности (мальчики испытывали гордость от своего опыта).

Такое поведение в Робберс-Кейв было вызвано пребыванием в лесу, населенном змеями, последующие эксперименты психолога Генри Тайфеля и его коллег имели целью определить минимальные условия, при которых создается такая идентификация группы. Эти эксперименты были проведены в университетской лаборатории. На этот раз испытуемыми были юноши 14 и 15 лет в Бристоле, в Англии. Им сказали, что они разделены на две группы в соответствии с тем, нравятся ли им картины Пауля Клее и Василия Кандинского. Фактически, задания давались в случайном порядке. Когда юношей просили выбрать что-либо из списка, они были более склонны выбирать такую пару пунктов, которая прежде всего делала наибольшей относительную разницу в пунктах между группами, нежели такую пару пунктов, которая давала бы их группе наиболее высокий абсолютный балл по пунктам<sup>[32]</sup>.

Ныне социальные психологи стали применять эту «парадигму минимальной группы» почти что везде. Например, Александр Хаслам указал на важность данного понятия в отношении лидерства, управления конфликтами, а также групповой производительности в организациях<sup>[33]</sup>.

В своем недавнем исследовании экономисты Ян Чен и Шерри Ли применили эту парадигму и показали, что групповые различия имеют значение даже тогда, когда на кону стоят денежные вопросы<sup>[34]</sup>. Испытуемые были разделены на две группы (в одной серии экспериментов – на основании предпочтения указанных выше художников, а в другой серии – случайным образом), и на этот раз им дали жетоны, которые могли выкупаться за реальные деньги. Когда их разделили на пары для участия в стратегической игре, испытуемые могли, помимо этого, за определенную цену «наказывать» или «вознаграждать» другого игрока. В этой игре они показали внутригрупповые предпочтения: членам своей группы они давали больше, больше их вознаграждали, а наказывали они в большей степени участников, принадлежавших к другой группе<sup>[35]</sup>.

Некоторые экономические эксперименты еще более усовершенствовали данную парадигму с целью создать определенные отношения между группами в лабораторных условиях.

Кендра Мак-Лейш и Роберт Оксоби в Университете Калгари использовали чрезвычайно изоцированную экспериментальную схему, дабы заставить людей думать, что люди из другой группы не столь умны, как они. В последующем эксперименте исследователи наблюдали сильную пристрастность в отношении своей группы<sup>[36]</sup>.

Другие экспериментаторы разделили испытуемых на группы и инициировали «статусные» различия, дав членам одной группы стикеры в виде золотой звезды, а членам другой группы предоставили возможность вкусного обеда. Эти манипуляции также привели к пристрастности в отношении внутригрупповой идентичности в последующих игровых экспериментах<sup>[37]</sup>.

Другой тип эксперимента из области социальной психологии также показывает, что социальные категории существенно влияют на поведение. Люди ведут себя по-разному, когда им напоминают, пускай едва уловимо, об их расовых, этнических и половых идентичностях. Метод называется *priming* («первичное воздействие»). Клод Стил и Джошуа Аронсон провели классический эксперимент с участием студентов Стэнфордского университета<sup>[38]</sup>. Они задавали афроамериканским и белым студентам сложные вопросы из вербального теста для выпускников. Части испытуемых заранее сказали, что тест будет определять их способности. Контрольная группа не получала такого сообщения. Афроамериканские студенты, которые получили такое сообщение, выполнили тест значительно хуже, нежели белые студенты и студенты-афроамериканцы из контрольной группы. Стил и Аронсон сделали отсюда вывод, что на студентов повлияли стереотипы относительно способностей, связанные с расовыми особенностями, и что недостаточно хорошие результаты были получены благодаря тому, что они назвали «угроза стереотипа».

Эти результаты действительно значимы – особенно с учетом контекста и состава участников. Чтобы быть допущенными к учебе в Стэнфорде, испытуемые уже должны были показать очень хорошие результаты в тесте способности к обучению, который сходен с экспериментальным тестом Стила и Аронсона. Будучи студентами Стэнфорда (если не до учебы в Стэнфорде), они, вероятно, жили в расово смешанной среде. Это значит, что «первичное» сообщение, доведенное до участников перед тестом, не представляло для испытуемых реальной угрозы. В конце концов, тест не имел никаких последствий. Однако угроза стереотипа – это вывод, который был сделан. Этот вывод применим в отношении многих групп и многих стереотипов, включая стереотипы по поводу женщин и математики и стереотипы по поводу пожилых людей и их плохой памяти<sup>[39]</sup>.

Особое впечатление на нас произвели недавние эксперименты экономистов Карлы Хофф и Приянки Панди, которые исследовали угрозу стереотипа и касты в Индии. Испытуемых просили решить головоломку (лабиринт), и им платили значительную сумму денег за каждое успешное решение. В Индии фамилии свидетельствуют о принадлежности к касте. Когда организаторы эксперимента делали явными кастовые различия, проводя переключку участников по фамилиям, испытуемые, принадлежащие к низшим кастам, успешно разрешали на 23% меньше головоломок<sup>[40]</sup>. Того, что их фамилии назывались вслух, было достаточно, чтобы обеспечить более низкие результаты, несмотря на значительные денежные вознаграждения за успех<sup>[41]</sup>.

Эксперименты, связанные с идентичностью в экономике, подобные тем, которые были проведены Ченом и Ли, а также Хофф и Панди, отличаются от традиционных экспериментов в социальной психологии тем, что в них были применены денежные вознаграждения. Отличаются они и от традиционных экономических экспериментов, в которых испытуемые помещаются в различные социальные ситуации. Обычный экономический эксперимент тестирует экономическую теорию – к примеру, воздействие некоторого денежного вознаграждения. Чтобы это сделать, экспериментатор должен обнажить социальный контекст. Испытуемые анонимны: они не видят и не знают других, с кем они взаимодействуют. В противоположность этому, эксперименты, относящиеся к идентичности, контролируют экономические вознаграждения и варьируют социальный контекст. Чтобы изучить социальные подразделения в реальной жизни, экспериментаторы разделяют испытуемых на социальные группы либо определяют, кто с кем должен взаимодействовать. Они также создают социальное разделение в лаборатории – так, как это было в экспериментах с минимальной группой.

Растущее число экономических экспериментов с использованием классических игр, как, например, «Игра в доверие», «Игра в диктатора» и «Игра в потребительские товары», также



обнаруживают влияние социальных подразделений в реальном мире. «Игра в доверие», например, напоминает банковские ссуды. Испытуемых делят на пары. «Отправитель» выбирает, какую сумму денег выдать «получателю». Затем экспериментатор утраивает сумму. «Получатель» после этого решает, какую часть денег следует отдать «отправителю». В эксперименте, проведенном в Гарварде, испытуемые отправляли назад значительно меньшую сумму денег, если их партнер был представителем другой расы или национальности<sup>[42]</sup>. В Израиле в экспериментах Хаима Ферштмана и Ури Гнизи испытуемые отправляли назад меньше денег восточным евреям, нежели евреям ашкенази<sup>[43]</sup>. А Лоренц Гете, Давид Хоффман и Стефан Мейер использовали игру «Дилемма заключенного» в экспериментах с участием взвода швейцарской армии. Испытуемые могли наказать тех, кто не хотел сотрудничать, на определенную сумму. Испытуемые наказывали членов своего собственного взвода на большие суммы<sup>[44]</sup>. Эксперименты выявили также и влияние пола: в «Игре в потребительские товары», которая предполагает конкуренцию, мужчины и женщины действовали по-разному, когда они находились в группе, состоявшей только из женщин, в группе, состоявшей только из мужчин, или в смешанной группе<sup>[45]</sup>.

Все эти эксперименты предоставляют эмпирическую поддержку экономики идентичности. Все они включают социальные категории, людей в этих категориях и нормы с тем, чтобы понять, каким образом люди должны вести себя и взаимодействовать с другими. Различные экспериментальные контексты – вводящие различные типы полезностей идентичности – приводят к различным результатам.

### *Экономика идентичности, Гэри Беккер и вкусы*

В течение ряда лет экономисты стремились к тому, чтобы стандартная экономическая наука принимала во внимание все виды различных мотиваций, наблюдаемых в реальной жизни. Современный подход к такому расширению сферы экономической науки берет начало в 1957 году с книги Гэри Беккера «Экономика дискриминации», которая стала в то время настоящим прорывом<sup>[46]</sup>. Как он пишет во введении ко второму изданию, издательство Чикагского университета первоначально было против публикации этой книги в серии книг по экономическим исследованиям, поскольку дискриминация не входила в число экономических понятий<sup>[47]</sup>. В то время, когда социологи и антропологи изучали социальные причины и последствия дискриминации по отношению между белыми и чернокожими, Беккер изучал влияние явлений этого рода на рынок. Для этого он построил новую функцию полезности, с «вкусом к дискриминации»: «Если человек имеет «вкус к дискриминации», – указывал Беккер, – то он должен действовать так, как *будто* бы он готов платить что-то непосредственно или нести потери в форме пониженного дохода, чтобы объединиться с одной группой людей вместо другой»<sup>[48]</sup>. То есть Беккер продолжал исследовать влияние таких предпочтений на рынки труда<sup>[49]</sup>. Один из наиболее известных теоретических выводов состоит в том, что конкурентные рынки исключают влияние дискриминации – поскольку фирмы, которые осуществляют дискриминацию, дабы угодить своим вкусам, будут замещены теми фирмами, которые попросту нанимают наиболее эффективных работников. Беккер продолжил свои исследования, выдвинув теории, связанные с рождением детей, преступностью и наказанием, а также со вступлением в брак, альтруизмом и пристрастием наряду с прочими понятиями<sup>[50]</sup>. В каждом случае он изменял функцию полезности и показывал, как экономическая наука может быть применена к изучению сил, формирующих поведение. Затраты и выгоды от наличия детей в семье, например,

повлияют на степень плодовитости, а налог на брак повлияет на вероятность вступления в брак.

Многие экономисты шли по пути исследований Беккера, и сам Беккер продолжает выбирать неэкономические мотивации для включения в функции полезности. Однако при этом, как правило, не предполагается, что вкусы или предпочтения должны варьировать в социальном контексте. Считается, что базовые вкусы должны быть универсальными, и любая их вариация относится к уникальным отличиям и личному опыту индивидуума. И даже когда вкусы связаны с культурными предпосылками человека (как в случае предпочтения свиного мяса или отказа от него), они в конечном итоге рассматриваются как предпочтения в отношении продуктов – как в приведенном нами ранее примере с бананами и апельсинами<sup>[51]</sup>.

Далее эти исследования сосредотачивают внимание на том, как цены и доход, а не предпочтения влияют на поведение<sup>[52]</sup>. Такой подход конечно же соответствует традиционным экономическим экспериментам, которые рассматривают материальные вознаграждения, и отличается от новых экспериментов, которые показывают влияние социального контекста.

Основополагающие наблюдения Беккера – например, что людям нравится иметь детей или что людям нравится курить больше, когда они находятся в компании друзей, возможно, более очевидны, нежели те, которые мотивировали написание данной книги. Но все, что требуется для наблюдения норм, – это знать, как и где наблюдать. Антропологи, психологи и социологи сосредотачивают внимание прежде всего на отношениях между нормами людей и их взглядами на себя и на социальный контекст, – в основном потому, что эти исследователи более внимательны к данным феноменам в силу своей теоретической ориентации. Хоффман (который провел знаменитый эксперимент с каруселью) озаглавил одну из своих наиболее известных книг «Презентация себя в повседневной жизни»<sup>[53]</sup>. Такие презентации себя – это просто род подсказок повседневной жизни, которым мы следуем.

## ***Нормы в экономике***

В экономике идентичности мы предполагаем, что люди чаще всего следуют нормам, поскольку желают этого. Они впитывают нормы и придерживаются их. Такая точка зрения не соответствует обычному взгляду на вещи, принятому в экономической науке. До настоящего времени экономисты в большинстве своем рассматривали нормы как поддерживаемые внешними силами: люди следуют норме, потому что если они не будут этого делать, то их накажут каким-либо способом.

Давайте рассмотрим кодекс чести – как, например, кодекс чести воспитанников Военной академии в Уэст-Пойнте, США. Этот кодекс гласит, что курсант академии не должен лгать, не должен обманывать, красть или быть терпимым к тем, кто это делает<sup>[54]</sup>. Нарушением кодекса чести является не только обман, но и то, что курсант не докладывает о фактах обмана другими. Это также является отступлением от кодекса. А все нарушения кодекса – независимо от того, является ли это нарушение действием или его отсутствием, должны быть наказуемы. Когда данное положение кодекса работает, никто не будет обманывать и кодекс будет соблюден, даже если никто в него не верит<sup>[55]</sup>. Таким образом, кодекс чести является нормой в обычном экономическом определении.

Кодекс чести в Уэст-Пойнте чаще всего работает очень хорошо, и курсанты действительно боятся жесткого наказания (обычно исключения) за его нарушения. Но кодекс сам по себе перестал бы существовать, если бы курсанты не верили в него вовсе. Почему? Потому что длительная история докладов о нарушениях и фактах, когда о нарушениях не докладывали, не

может поддерживаться постоянно. Курсанты могли бы отыскать какой-либо хороший предлог, почему они не могли доложить о нарушении, допущенном кем-то другим. И наказания за то, что о нарушении не доложили, и об этом нарушении тоже не доложили, и так далее, было бы все труднее оправдать. В конце концов, если бы вообще никто не верил в кодекс чести, он перестал бы существовать.

Стандартный экономический взгляд на систему кодекса чести – это только один пример норм, которые возникают из постоянного взаимодействия и угрозы будущего наказания. В таких «повторяющихся играх» постоянные нарушения, допускаемые «актерами», могут привести к потерям в будущем<sup>[56]</sup>.

Например, Мичихиро Кандори выдвинул теорию норм внутри общества: если один человек обманывает, то следствием этого является «заразная болезнь» обмана. Эта «заразная болезнь» со временем приводит к системным нарушениям, и последующие потери членов общества в конце концов перевешивают первоначальные выгоды от обмана<sup>[57]</sup>. В «играх на координацию» «актеры» озабочены тем, чтобы сделать выбор, который поможет им хорошо осуществлять координацию с другими, с теми, кого они повстречают в будущем (подобно выбору, следует ли научиться иностранному языку или следует ли использовать программное обеспечение). Действия, избираемые большинством людей, таким образом, определяют норму. Пейтон Янг показывает, как возникают нормы, когда «актеры» сталкиваются как с людьми в своем собственном сообществе, так и с членами других сообществ<sup>[58]</sup>.

Даже если такие постоянные взаимодействия не имеют места, следование норме также представляется способом доказать другим нечто важное в отношении себя. Например, в теории Дугласа Бернхайма, посвященной конформному поведению, следование норме рассматривается как определенный тип сигнала<sup>[59]</sup>.

Дэвид Остен-Смит и Роланд Фрайер используют модель сигналов для того, чтобы постараться понять, почему для чернокожих учащихся нормой (как это кажется) является отказ от упорного труда в школе<sup>[60]</sup>.

Эти авторы утверждают, что учащиеся желают подать сигнал своим товарищам, что они принадлежат к тому типу людей, которые остаются рядом, на которых можно положиться.

Мы включаем желание следовать нормам в функцию полезности, поскольку значительная доля фактов показывает, что те, кто следует нормам, делают это потому, что верят в них<sup>[61]</sup>.

Курсанты Уэст-Пойнта действительно верят в свой кодекс чести. Страх наказания, желание координировать свою деятельность с другими и желание выглядеть надежным человеком – все это важные причины для того, чтобы следовать нормам. Но даже в небольшом тесном сообществе необходим как минимум некоторый уровень веры в нормы просто ради самих этих норм с тем, чтобы предохранить нормы от размывания. Таким образом, нормы могут быть тем, что ученый в области политических наук Ион Элстер называет «цементом общества»<sup>[62]</sup>. Мы видим ту же тему во впечатляющей работе Элинор Остром (это исследование длилось десятилетия), в которой она изучала ирригационные каналы, леса и рыболовные промыслы. Простые люди были избавлены от трагедии именно потому, что нормы предохранили коммунальные системы от разрушения<sup>[63]</sup>.

### ***Откуда происходят нормы?***

Все большее число ученых в настоящий момент исследуют происхождение и экономические характеристики норм и идентичности. Как социальные нормы изменяются и

развиваются? Как они усваиваются человеком? Согласно теории Роберта Оксоби, люди нуждаются в нормах, чтобы психологически адаптироваться к неблагоприятным условиям среды<sup>[64]</sup>. Роланд Бенабоу и Жан Тироль представляют выводы исследований по когнитивным аспектам норм: люди стремятся к тому, чтобы создать для себя внутренние образы, и к тому, чтобы они сами и другие следовали этим образам<sup>[65]</sup>. Работа Ульриха Хорста, Алана Кирмана и Мириам Тесчл предполагает, что нормы могут развиваться с тем, чтобы поддерживать чувство принадлежности<sup>[66]</sup>. В своей совсем недавней работе Роберт Акерлоф предложил новый, отличный от предыдущего подход. Он предполагает, что люди очень хотят, чтобы их убеждения получали подтверждение. Когда лица с такими функциями полезности взаимодействуют друг с другом, возникают группы, нормы и идентичности<sup>[67]</sup>.

## ***Заключение***

В первой части этой книги мы показали, как вводится идентичность в экономический анализ. Мы обсудили также, как введение понятия идентичности может быть одновременно и следованием экономическим постулатам прошлого, и расставанием с этими постулатами. Теперь мы рассмотрим четыре области человеческого существования, в которые экономика идентичности привносит новые выводы.



## Глава 5. Идентичность и экономика организаций

«День R» – это первый день вновь принятых курсантов в Военной академии в Уэст-Пойнте. Курсанты-новички раздеваются до нижнего белья. Они стригутся «под ноль». Они облачаются в новую униформу. Затем они учатся отдавать честь курсантам старших курсов и обращаться к ним: «Сэр, новый кадет Доу представляется кадету с красным поясом в первый раз, как приказано». Курсанты-новички должны стоять по стойке «смирно» и отдавать честь и повторять обращение вновь и вновь, пока не выполнят все абсолютно точно, в то время как им делают выговор за малейшее отклонение от процедуры.

Чего пытается добиться академия с помощью этой процедуры? Возможно, курсанты-новички учатся навыкам, которые потребуются им на их новой службе. Но для чего нужна радикальная стрижка? А красный пояс? Для чего нужна униформа? К чему весь этот ритуал? Дэвид Липски, который наблюдал за группой курсантов в течение всего четырехлетнего периода обучения, говорит: «В этот первый день в академии вы поэтапно отказываетесь от своего старого «я»<sup>[68]</sup>. Это только начало личностных изменений, которые происходят с курсантом. Миссия Уэст-Пойнта состоит в том, чтобы создать лидеров, «приверженных ценностям службы, чести и страны» и «готовых к карьере профессионального мастерства и к служению нации»<sup>[69]</sup>. Курсанты обучатся строевой подготовке, научатся подчиняться приказам и возглавлять сражения. Они научатся считать себя офицерами армии США.

Нынешняя экономика организаций и вознаграждения на работе не может объяснить процедуры «дня R». Современные экономические теории не могут оперировать понятиями службы и чести. Они не в состоянии объяснить, что рекруты или работники думают по поводу того, как они *должны* себя вести. В экономической науке нет также места организации, которая хотела бы изменить такой взгляд на вещи. В этой главе мы инкорпорируем такие недостающие виды мотивации в экономику организаций и теорию работы.

Большая часть современной экономической науки занимается фундаментальной проблемой, стоящей перед собственниками бизнеса: каким образом предоставлять работникам соответствующие мотивирующие вознаграждения. Однако сложно наблюдать индивидуальные результаты труда работника. На производстве нелегко отследить, насколько плотно работник закручивает винт или насколько аккуратно он упаковывает продукты в коробку. В области розничных продаж сложно увидеть, какие усилия вкладывает продавец, когда пытается продать продукт потребителю. Каким образом собственник фабрики или предприятия розничной торговли компенсирует затраты труда работника? Сколько он должен платить ему и в соответствии с какими критериями? Экономическая теория говорит нам о том, что, хотя собственник предприятия не может эффективно отслеживать то, что делает работник, он, как правило, может сделать некоторые полезные наблюдения. На фабрике можно провести тестирование качества продукта и вывести процент брака. В розничных продажах существует возможность отследить чеки в соответствии с продажами каждого дня. Работнику можно платить больше, если процент брака низкий, а продавцу можно платить больше, если продажи высоки. В таком случае теория дает нам точное решение данной проблемы. Работника нужно вознаграждать по этим критериям, и следует платить в среднем достаточно, чтобы работник мог принять на себя риск.

В то время как экономическая теория предлагает столь точные ответы, она также выдвигает надежные объяснения тому, почему денежные вознаграждения не могут хорошо работать на практике<sup>[70]</sup>. Во-первых, результаты зачастую обеспечиваются командой работников, а не отдельными лицами. В результате информация, которая является потенциальной основой для



вознаграждения – наподобие процента брака или объема продаж к концу дня, – очень слабо связана с усилиями отдельного работника. В конечном итоге за успех ответственны многие люди, и без непосредственного наблюдения за их работой невозможно воздать по справедливости отдельным лицам<sup>[71]</sup>.

Во-вторых, многие должности предусматривают множественные задания. Если же вознаграждение работника основано на выполнении лишь некоторых из его заданий, то именно на этих заданиях он и будет сосредотачивать свои усилия. Например, исполнительный директор, чье вознаграждение зависит от текущей цены на акции, будет стремиться поднять эту цену, однако при этом будет игнорировать долгосрочные последствия.

В-третьих, иногда вознаграждения бывают основаны на относительных результатах – например, когда работники конкурируют ради карьерного продвижения. Такие «турниры» снижают потребность руководства в информации, поскольку работники получают вознаграждение только за относительные результаты. Однако «турниры» создают другую проблему: ведь работники получают вознаграждение за саботирование работы друг друга<sup>[72]</sup>.

Эмпирические исследования подтверждают проблемы, связанные с производительностью работы в команде, множественными заданиями и «турнирами»: люди «слишком хорошо» реагируют на денежные вознаграждения. Брайан Джейкоб и Стивен Левитт показали глубину данной проблемы<sup>[73]</sup>. Когда работа руководителей школы и учителей оценивается на основании тестовых оценок их учеников, то в целом считается, что учителя «учат своих учеников проходить тест». Джейкоб и Левитт обнаружили, что некоторые учителя в Чикаго нашли легкий способ поднять баллы: они просто исправляли в бланках ответы своих учеников. Роберт Гиббонз из Массачусетского технологического института сделал вывод, что «компании получают то, за что они платят». Однако поскольку оплату нельзя хорошо спланировать, компании зачастую не получают того, чего они в реальности хотят добиться<sup>[74]</sup>. Все эти исследования показывают, что если организация собирается хорошо функционировать, то она не должна полагаться на одни лишь денежные вознаграждения.

Мы возражаем против чисто денежных методов и заявляем, что идентичность занимает центральное место среди того, что заставляет организации работать. Сотрудники должны быть поставлены на те должности, на которых они находят свою идентичность, а компании должны способствовать этому<sup>[75]</sup>. Мы не одиноки. Тимоти Бесли и Майтриш Гатак из Лондонской школы экономики, а также Канис Прендергаст из Чикагского университета высказывали аналогичное мнение в том смысле, что производство растет, когда организация нанимает работников, разделяющих ее миссию<sup>[76]</sup>. Такие организации работают хорошо, потому что сотрудник, который идентифицирует себя с фирмой, нуждается в меньшем денежном вознаграждении для того, чтобы хорошо выполнять свою работу<sup>[77]</sup>.

### ***Модель идентичности для вознаграждения на работе***

В данном случае мы следуем процедуре, приведенной в главе 3, чтобы инкорпорировать идентичность в экономику организаций и в систему вознаграждений на работе<sup>[78]</sup>. Мы начинаем с первой части и приводим данные по стандартной экономике организаций. Мы используем то, что называется «стандартная модель», которая представляет данную экономическую дисциплину в наиболее элементарной форме. Построение такой «голой» модели является стандартным заданием для студентов первого курса экономического факультета. Она высвечивает проблему, которая уже обсуждалась выше. Проблема эта состоит в том, чтобы

определить соответствующие типы вознаграждения в случаях, когда трудно увидеть индивидуальные усилия, прилагаемые работником. Затем мы переходим ко второй части и вводим ингредиенты идентичности: 1) социальные категории, 2) нормы и идеалы, 3) потери и приобретения в полезности идентичности. Эти факторы значительно меняют то, как (или за что) компании платят своим работникам, и то, как они с ними обращаются.

*Процедура. Часть первая.* В стандартной модели имеется конкретный собственник, который именуется *начальником*, и работник, который именуется *агентом*. Агент делает выбор, какие усилия ему прилагать – большие или небольшие. Большие усилия повышают вероятность того, что доходы компании будут высокими. Начальник не может наблюдать за усилиями агента, но он может наблюдать за тем, будут ли доходы высокими или низкими. Начальник может повлиять на прилагаемые работником усилия: он будет платить больше, если доходы будут высокими, чем в случае, если они будут низкими. Стандартная экономическая проблема заключается в том, чтобы определить размер этой оплаты: зарплаты, которую начальник будет платить агенту, когда доходы будут высокими, и зарплаты, которую он будет платить в случае низких доходов.

*Процедура. Часть вторая.* Как фактор идентичности изменит схему вознаграждений? Из наблюдений на многих рабочих местах мы вводим три ингредиента идентичности.

*Социальные категории.* Мы разбиваем работников на две категории. Тех, кто идентифицирует себя с фирмой или организацией, мы называем *инсайдерами*, а тех, кто не идентифицирует себя с компанией, – *аутсайдерами*. Таким образом, *инсайдеры* и *аутсайдеры* становятся социальными категориями в нашей модели.

*Нормы и идеалы.* По нашему мнению, инсайдер считает, что должен работать от имени фирмы. Его идеал состоит в том, чтобы прилагать большие усилия. В противоположность этому аутсайдер считает, что должен прикладывать минимальные усилия, поскольку думает только о себе самом, а не об организации, на которую работает.

*Потери и выгоды в полезности идентичности.* Попросту говоря, мы считаем, что инсайдер теряет полезность идентичности, когда прикладывает небольшие усилия в противоположность большим. Аутсайдер, с другой стороны, теряет полезность идентичности, когда прикладывает большие усилия для организации, частью которой себя не считает.

Каким образом эти ингредиенты идентичности изменяют природу контракта, который заставляет работника прикладывать большие усилия? Если работник является инсайдером, то полезность идентичности приведет к снижению размера вознаграждения, который нужен для того, чтобы побудить человека прикладывать большие усилия. То есть сгладится различие между заработной платой человека при высоких доходах компании и заработной платой при низких доходах<sup>[79]</sup>. Объяснение этому простое: инсайдер максимизирует свою полезность идентичности посредством приложения существенных усилий. Для того чтобы инсайдер стал напряженно работать, не нужна значительная дополнительная разница в денежном вознаграждении<sup>[80]</sup>. В противоположность этому аутсайдер теряет полезность идентичности при напряженной работе. Нужна более значительная разница в зарплате, чтобы побудить его к напряженной работе, компенсировав, таким образом, его потерю полезности идентичности.

Захочет ли фирма инвестировать в работника, чтобы побудить его быть инсайдером, а не аутсайдером? Ответ – да. Инсайдер готов больше работать за меньшую общую зарплату. Когда разница в зарплате достаточно велика, компании выгодно инвестировать в изменение идентичности работников.

Однако изменение идентичности работника может быть затратным делом, предполагающим расходы на тренинг, на целевые бонусы, а также на льготы. Наша модель говорит, что скорее всего общие прибыли компании повысятся в результате инвестиций в



идентичность работника. Прибыли повысятся и компания будет делать данные инвестиции, если:

1. Культивация идентичности достаточно дешева.
2. Имеет место большая фундаментальная неопределенность в экономике.
3. Усилия работников трудно наблюдать.
4. Доходы или выработка зависят от особых усилий работников в пиковые периоды.
5. Работникам особенно не нравится риск.
6. Значительные усилия важны для результатов работы организации.

### ***Наша модель и различия между военной и гражданской сферами***

Давайте рассмотрим применение нашей модели в отношении различий между военной и гражданской сферами. Относительно недорого инициировать идентичность солдат и офицеров в армии США, поскольку, будучи добровольцами, они склонны внутренне симпатизировать ее целям. Кроме того, военнослужащие особенно восприимчивы к приказам, поскольку они относительно изолированы от гражданской жизни. Кроме того, уход из академии обойдется очень дорого для курсантов (например, Липски говорит о том, что для многих курсантов Уэст-Пойнт – это единственное образование, приравненное к колледжу, которое они могут себе позволить). На военной службе связь между результатом и индивидуальными усилиями часто невелика, в особенности во время боевых действий<sup>[81]</sup>. Из всего этого следует, в соответствии с нашей моделью, что военные будут полагаться скорее на идентичность, нежели на денежную компенсацию<sup>[82]</sup>.

Этот прогноз соответствует тому, что в военной сфере оплата мало зависит от результата. Исторически продвижения в армии и флоте США были либо «вверх», либо «вон из армии», а ранг и оплата почти полностью были основаны на старшинстве<sup>[83]</sup>. Даже сегодня разница в оплате между офицерами высокого и низкого ранга значительно меньше, нежели соответствующие различия в оплате в корпоративном мире<sup>[84]</sup>. А если военный показывает выдающиеся результаты, то он получает медаль, а не бонус<sup>[85]</sup>.

### ***Мотивация для данной модели***

Наша модель основана на выводах относительно военной и гражданской сферы, приведенных в значительном числе публикаций, не относящихся к области экономической науки. Выбор информации из этой литературы показывает соответствие между моделью инсайдера - аутсайдера и мотивацией как у военнослужащих, так и у гражданских служащих.

### ***Военная сфера***

Многие источники, включая руководства для офицеров, автобиографии, социологические исследования и военноисторическую литературу, показывают точное соответствие нашей модели. В этой модели проводится различие между инсайдерами и аутсайдерами. У инсайдеров есть *идеал*, как они должны или не должны себя вести, и они теряют полезность идентичности, если не могут жить в соответствии с этим идеалом. Реакции на поведение других были

оставлены за пределами рассмотрения, но их также можно включить. Модель отражает реальное военное сообщество, члены которого подчеркивают различие между военными (инсайдерами) и гражданскими (аутсайдерами). Военные академии и тренинговые программы сознательно культивируют такое разделение. Они также насаждают кодекс поведения военного, который предписывает нормы поведения для инсайдера. Инсайдер должен следовать приказам. Идеал военно-воздушных сил – «Служба превыше себя». Члены-инсайдеры военной организации, функционирующей надлежащим образом, принимают эти идеалы. Военный ориентируется на эти идеалы в большей мере, нежели на вознаграждения<sup>[86]</sup>.

Каждый источник, посвященный военной жизни, с которым мы познакомились, подчеркивает различие между военным и гражданским лицом. Например, Омар Брэдли, который был заместителем Дуайта Эйзенхауэра, написал автобиографическую работу о наступлении сил союзников в Европе во время Второй мировой войны. Ее заголовок «История солдата» подчеркивает как идентичность Брэдли, так и его идеалы. Брэдли приберег термин «солдат» для тех, кто заслуживает высшей похвалы – как, например, генералы Джордж Паттон, Гарольд Александер, Кортни Ходжес. Они тоже были *солдатами*. Ведущие военные социологи Чарльз Москос, Джон Уильямс и Дэвид Сигал описывают природу идеального солдата: он должен быть «ориентированным на войну во время боевых действий, проявлять мужественность и твердый характер, а также резко отличаться по своей организованности и культуре от человека гражданского общества»<sup>[87]</sup>.

Официальные и полуофициальные документы, полученные из всех родов войск армии США, подробно описывают идеальное поведение. Например «Руководство для военнослужащих ВВС США» говорит о том, что военная служба – это профессия, которой присуще «чувство корпоративной идентичности». Офицер должен подчиняться правилам организации и следовать приказам, которые были отданы по цепочке подчинения. Более того, он не должен вести себя как аутсайдер, попросту пассивно следуя приказам. Вместо этого он должен быть инсайдером с «верой в систему». «Потерять веру в систему означает поставить свое «я» выше службы»<sup>[88]</sup>.

Военные организации активно поддерживают такую военную идентичность. Идеалы и предписания в отношении поведения ясно выражены и преподаются во время базового обучения в армии и в военных академиях. Что касается нашей модели, военные стремятся к тому, чтобы превратить аутсайдеров в инсайдеров. Церемонии инициации, короткая стрижка, учебные лагеря для новобранцев, униформа, а также государственная присяга относятся к очевидному перечню мер по созданию общей идентичности<sup>[89]</sup>. Повседневные занятия в военной академии также демонстрируют некоторые инструменты, которые используются для культивации военной идентичности. Напряженные тренировочные упражнения и неприятная работа (как, например, ритуал «дня R» в академии Уэст-Пойнт) – это только один из способов, с помощью которых армия накладывает свой отпечаток на курсантов<sup>[90]</sup>. Конечно, жесткие тренировки могут служить и для быстрого насаждения определенных знаний и навыков. Однако теория когнитивного диссонанса в психологии говорит, почему жесткие тренировки и тяжелая работа могут быть эффективными, когда нужно изменить имидж курсантов в их собственных глазах.

Люди должны объяснить себе, почему они (похоже что добровольно) принимают такое обращение. Объясняя это себе, они принимают новый образ самих себя.

Сосредоточенность военных на том, что «служба превыше себя», и их уход от ориентации на денежное вознаграждение предполагают, как и в нашей модели, что идентичность военного может заменить собой выплату вознаграждений. Так, например, генерал Рональд Фогельман из Военно-воздушных сил размышляет: «Итак, какова отдача от того, что вы ставите службу превыше своих интересов? Нас двигают вперед не только банковский чек или льготы. За свои 32

года службы я встречался со многими мужчинами и женщинами, которые встроили это понятие в свое мышление. Они остаются в Военно-воздушных силах ради незначительных выгод – ради удовлетворения от того, что вы делаете что-то значительное в жизни, ради гордости за то, что вы являетесь частью уникальной организации, которая живет по высоким стандартам, а также ради чувства свершения, которое возникает вследствие того, что мы защищаем нашу нацию и ее демократический стиль жизни»<sup>[91]</sup>.

Этнографы также отмечают высказывание идеалов службы. Например, социолог Джеффри Мак-Нелли описывает одного из выпускников Уэст-Пойнта по имени Мэтт, который собирался работать в гражданской сфере после того, как отслужит положенные пять лет после окончания академии. Однако Мэтт отверг гражданскую жизнь, сказав о компании, в которой проходил интервью, предшествующее приему на работу: «Никто из них не разговаривал со мной о том, что важно для меня, а это была служба. Все они разговаривали со мной только о деньгах»<sup>[92]</sup>.

Кроме того, побочным продуктом обычных действий является то, что военные превращаются из аутсайдеров в инсайдеров. Солдаты живут и работают в изоляции от гражданских лиц. Они также интенсивно и тесно взаимодействуют друг с другом – в особенности во время боевых действий. Здесь мы видим, что природа самой организации и то, каким образом она разделяет служащих на рабочие группы, могут повлиять на идентичность и, таким образом, – на предпочтения и на вознаграждения. (Позднее мы опишем рабочие группы в гражданских компаниях.) Во время Второй мировой войны команда социологов обучала военных США, итогом чего стали опубликованные результаты крупного исследования, озаглавленного «Американский солдат». В исследовании приводится описание идеала члена боевого подразделения, если говорить лаконично, то он должен быть «мужчиной». Это означает «смелость, выносливость и жесткость... недопустимость демонстрации слабости вообще, немногословность в отношении эмоциональных или отвлеченных вопросов, а также вопросов пола»<sup>[93]</sup>. Авторы наблюдали рекрутов, которые первоначально вели себя противоположным образом. Однако в конце концов эти новобранцы принимали армейские идеалы: «О страхе думаешь меньше, потому что твой приятель-солдат может быть достаточно могучим фактором контроля, – как страх в комнате ужасов. Процесс переходит внутрь человека и автоматически проявляется в виде «сознания»<sup>[94]</sup>.

Описания дисциплины у военных ведут к появлению и других работ относительно идентичности и норм в экономических моделях. Социолог Кай Эрикссон подчеркивает, что дисциплинарные процедуры раскрывают границы и нормы сообщества. Дисциплинарные процедуры не только наказывают тех, кто нарушает дисциплину; они также являются «моральными играми», которые показывают, что правильно, а что – нет<sup>[95]</sup>. В рамках принятой в этой книге терминологии они определяют нормы и идеалы. «Руководство для военнослужащих ВВС» недвусмысленно высказывается по поводу роли дисциплины: «Ограничение, связанное с дисциплиной, должно заключаться не столько в страхе наказания, сколько в моральном обязательстве не подводить группу, которое оно накладывает на человека. Дисциплина устанавливает образ мышления, который создает соответствующие действия и приводит к сотрудничеству при всех обстоятельствах, независимо от препятствий»<sup>[96]</sup>.

Мы видим здесь четкий контраст с характеристикой дисциплины и наказания в обычной экономике. Дисциплина и наказание попросту входят в цену, которую нужно будет заплатить при нарушении правил. Человек нарушает правила, если это становится выгодней, чем платить эту цену. Во время празднования своего семидесятилетия Гэри Беккер пояснил свою изначальную мотивацию при написании работы «Преступление и наказание», которая, возможно, является наиболее ясной формулировкой данной идеи<sup>[97]</sup>. Беккер рассказал о случае,

когда он опоздал на устный студенческий экзамен. Мест, где можно было бы легально припарковаться, попросту не было, поэтому он припарковался в неполюженном месте. Позднее он решил, что не должен чувствовать себя виноватым, поскольку был готов заплатить штраф в возмещение того, что прибыл не вовремя. Вина и стыд, таким образом, отсутствуют в экономической теории девиантности<sup>[98]</sup>. Кроме того, не существует такой экономической теории, где роль дисциплины заключалась бы в культивировании стыда. Для всех видов наказаний и вознаграждений агент максимизирует ту же функцию полезности. В противоположность этому дисциплина в Военно-воздушных силах нацелена на то, чтобы изменить «образ мышления» человека – то есть изменить его предпочтения.

Конечно же жесткие наказания также играют непосредственную роль в успешных военных операциях. В своей работе «Абсолютный американец» Липски подчеркивает ценности процедуры интернализации курсантов Уэст-Пойнта. Однако важным подтекстом в данном случае являются жесткие наказания для тех, кто не соответствует стандартам<sup>[99]</sup>. Мы рассматриваем такие наказания как контроль нарушителей, которые не следуют военному идеалу. Реалистичным расширением нашей модели было бы включение работников с небольшой восприимчивостью к программе идентичности в компании. Увольнение или иное наказание держали бы таких работников под контролем.

### *Гражданская служба*

Наша модель может быть применена и к гражданскому рабочему месту в той же мере, что и к военному. Одной из центральных тем в литературе по менеджменту является дихотомия между «внутренней» и «внешней» мотивацией. Такое разделение также является одним из узловых моментов нашей модели идентичности и соответствует различной мотивации инсайдеров и аутсайдеров. Эта дихотомия очевидна и в исследованиях самого организационного поведения. Историки данной дисциплины неизменно противопоставляют работу Фредерика Тейлора, берущую истоки в начале XX века, и движение за права человека, начавшееся с исследований на заводе компании Western Electric в Хотторне в 1930-х годах. По мнению Тейлора, руководство должно определить задачи, а также наилучший способ их выполнения, и платить за результаты<sup>[100]</sup>. Если обратиться к нашей модели, то тейлоризм действует таким образом, как будто сотрудничество является автоматическим и не важно, являются ли работники инсайдерами или аутсайдерами. Но с 1930-х годов теория менеджмента подчеркивает трудности контроля за ходом выполнения заданий работниками и, следовательно, важность индивидуальной либо групповой мотивации. Что касается нашей модели, правильный менеджмент стремится к тому, чтобы работники стали мотивированными инсайдерами, а не отчужденными аутсайдерами.

Современные исследования подчеркивают роль руководства в изменении целей сотрудников. Если обратиться к нашей модели, эффективное руководство поощряет работников к тому, чтобы они были инсайдерами, идентифицирующими себя с целями фирмы, а не аутсайдерами. Согласование целей работников с целями руководства – это цель в стратегии, которая называется «управление по целям», когда работникам предоставляется возможность постановки своих собственных целей. Управление по целям работает в основном посредством изменения самомотивации. Как это сформулировал менеджер бухгалтерской фирмы в исследовании Марка Ковалески, проведенном им с соавторами: «В конце концов, {стремление к превышению поставленных целей} не имело ничего общего с бонусами... Это концепция о том,



каким образом уволить людей»<sup>[101]</sup>. Аналогичным образом в концепции «Тотального управления качеством» (TQM) целью является подтолкнуть работников к тому, чтобы они гордились своей работой и, следовательно, идентифицировали себя со своей организацией и ее миссией. Консультанты по менеджменту Томас Питерс и Роберт Уотерман описали, каким образом нацеленность компании на обслуживание своих клиентов и качество продукта в конечном итоге дает отдачу: сотрудники более мотивированы, когда они гордятся продуктами и услугами своей компании<sup>[102]</sup>.

Например, компания Caterpillar обещает поставлять запасные части к своим тракторам и оборудованию в течение 48 часов в любую точку планеты. Компания McDonald's инструктирует своих сотрудников выбрасывать картофель фри, который остыл. Политические меры, которые повышают удовлетворенность клиента, согласно Питерсу и Уотерману, также повышают имидж работников в собственных глазах и мотивируют их достигать целей своей фирмы.

Некоторые из наиболее знаменитых менеджеров, искусных в управлении по целям на производстве и в торговле, были известны своим энтузиазмом в стремлении обеспечить лояльность компании. Томас Уотсон, управляющий директор IBM, сказал: «Приход на работу в компанию – это акт, который требует абсолютной лояльности»<sup>[103]</sup>. Джон Пеппер, успешный исполнительный директор компании Procter and Gamble, сказал: «Мы понимаем, что пришли на работу не просто в компанию, но в организацию с выдающимся характером и историей, и теперь мы несем ответственность за ее стабильную работу»<sup>[104]</sup>. Однако такая лояльность организации является очевидной не только для больших и знаменитых компаний. Трумэн Бьюли из Йельского университета провел обширные интервью в фирмах Коннектикута в начале 1990-х годов. Он обнаружил, что компании лишь в редких случаях снижали зарплаты, хотя можно было нанять новых работников и за более низкую зарплату. Бьюли пришел к выводу, что компании сохраняли оплату на высоком уровне, так как были обеспокоены тем, что «способность работников идентифицировать себя с компанией понизится, и они перестанут разделять цели компании»<sup>[105]</sup>.

### ***Вниз по корпоративной лестнице***

Работы по этнографии показывают, что самомотивация и идентификация с компанией важны для работников на всех уровнях. Роль идентичности в повседневной жизни людей, зарабатывающих «на хлеб», является самым центральным открытием в этнографии. Возьмем примеры Майка, о котором рассказал Стаде Теркель, и Ширли, о которой рассказала социолог Вики Смит.

Интервью, которое провел Теркель с Майком, рабочим металлургического завода в Сисеро, Иллинойс, подтверждает валидность данной модели, но с неожиданной стороны<sup>[106]</sup>. Майк является аутсайдером. Ему очень не нравится работа, и он считает, что производственный мастер его оскорбляет. Но при этом Майк не хочет остаться без работы. Поэтому в основном он демонстрирует лишь небольшое сопротивление, когда находится на рабочем месте. Он «даже не пытается думать», он отказывается говорить «да, сэр» своему начальнику. Он иногда «показывает зубы» и смотрит, сойдет ли ему это с рук. Но даже тогда его злость в отношении руководства растет, и после работы он идет в пивную. Почему? «Потому что весь день я хочу сказать мастеру, чтобы он шел к черту, однако не могу». Враждебное поведение Майка прекрасно вписывается в модель. Он является аутсайдером. Он скорее работает, нежели уклоняется от работы, но только потому, что существует разрыв между теми усилиями, которые

он предпринимает, и тем, что он в идеале хотел бы совершить. Его отстраненное от работы поведение, по нашей терминологии, – это его способ «восстановить потерю своей полезности идентичности». Данный пример показывает, что, даже когда денежные вознаграждения – это все, что мотивирует работника, идентичность «не дремлет», и ее проявления все равно заметны. Более того, злость, которую Майк демонстрирует, и ее последствия предсказываются экономикой идентичности. Однако им, по-видимому, нет места в современной экономической теории, включая бихевиористскую экономику.

Афроамериканка Ширли, в противоположность Майку, является инсайдером. Она работает в компании, которую Вики Смит называет Кергосо, – субподрядчике компаний почтовых и канцелярских продуктов и услуг. С целью избежать потенциального конфликта между своим персоналом и профессионалами компаний-клиентов, которых она обслуживает, компания Яергосо обучает своих сотрудников, как работать с трудными клиентами. Мы видим, что, несмотря на оскорбления, получаемые ежедневно со стороны клиентов, Ширли является мотивированным работником и гордится своим положением. При общении с юридической компанией из Филадельфии, невзирая на то, что заказчик выражал свое нетерпение и желание как можно скорее получить копии с копировального аппарата, Ширли сохраняла вежливость, используя калькулятор для того, чтобы оценить длину очереди. Юрист уходит в гнев, сказав Ширли: «Вы всегда просто нажимаете на маленькие кнопки»<sup>[107]</sup>. Однако Ширли сохраняет присутствие духа и поясняет Вики Смит, которая наблюдает за ее работой, что она – «сотрудник Кергосо». Ее осознание принадлежности компании позволяет ей сохранять спокойствие. Если бы вместо этого она тоже выразила бы свое раздражение (реакция с малыми усилиями, в соответствии с нашей моделью), то потеряла бы полезность идентичности, поскольку стала бы жить вне согласия со своим идеалом.

В каждой из работ в области профессиональной этнографии, которые мы прочитали, рассказываются истории, аналогичные историям Майка и Ширли: работники либо идентифицируют себя со своим рабочим местом (как инсайдеры в нашей модели), либо они раздражены работой (как аутсайдеры в нашей модели, которые прилагают на работе большие усилия, но лишь для того, чтобы получать денежные вознаграждения). Вот еще два кратких примера: Том Джуравич описывает рабочего на фабрике по изготовлению проволоки, которому его супервайзер не дает разрешения на приобретение новой отвертки, чтобы он мог выполнить работу. В итоге расстроенный рабочий разбивает молотком запасную часть, которая стоит сотни долларов<sup>[108]</sup>. А Кэтрин Ньюэн описывает работников фастфуда в Гарлеме и в Вашингтон-Хейте в Нью-Йорке, которые, несмотря на запах перегоревшего масла, жару и неуважение клиентов, а также на низкие зарплаты, все же гордятся своей униформой<sup>[109]</sup>.

Существует ли способ измерить степень, в какой работники идентифицируют себя со своими организациями? Общий социальный опрос (General Social Survey, GSS) – это ежегодный национальный опрос, посвященный измерению демографических переменных и переменных, связанных с мнением человека. Размер выборки при этом составляет примерно три тысячи человек. В ходе опроса работникам задаются вопросы по поводу удовлетворенности работой, а в 1991 году в опрос был включен модуль, касающийся организаций, в которых люди работают. В соответствии с данными, полученными по итогам этого опроса, 82 % работников были не согласны – полностью или частично – с утверждением, что они обладают малой лояльностью в отношении организации, где они работают. 78 % респондентов соглашались, что их ценности и ценности организации во многом совпадают. 90 % гордились, что они работают на свою организацию. И 86 % были очень удовлетворены либо частично удовлетворены своей работой. Эти показатели очень мало различались в зависимости от пола и расы, а также при сравнении технических должностей с административными должностями. Конечно же эти ответы не

говорят нам о том, почему работники относятся к своей работе таким образом. Возможно, их фирмы инвестируют в идентичность. Возможно, работники выбирают организации, которые разделяют их ценности. Возможно, работники воспринимают ценности организации как свои, чтобы минимизировать когнитивный диссонанс. Все эти пояснения подходят для предлагаемой нами общей структуры. В каждом случае идентичность является компонентом полезности работника.

### *Экономика идентичности и рабочие группы*

До настоящего момента мы в нашем обсуждении исходили из того, что инсайдеры идентифицируют себя со своими организациями, а аутсайдеры – нет. Такое разделение (разумеется, грубое) отчасти объясняет понятия идентичности и рабочего места. Однако многие исследования показали, что работники обычно идентифицируют себя не с организацией в целом, а со своей внутренней рабочей группой. Более тонкая модель, принимающая во внимание лояльность рабочей группе, а не лояльность фирме в целом, может оказаться более реалистичной.

Небольшие изменения в ингредиентах идентичности фиксируют такие нормы на рабочем месте:

- *Социальные категории.* Работники идентифицируют себя либо в качестве аутсайдеров, либо в качестве членов рабочей группы.
- *Нормы и идеалы.* Члены рабочей группы считают, что они должны прилагать *средние* усилия. В противоположность этому идеалом для аутсайдеров являются *минимальные* усилия.
- *Выгоды и потери в полезности идентичности.* Как и ранее, работники теряют полезность идентичности по мере того, как их действия отклоняются от их соответствующих идеалов.

Степень, в которой сотрудники идентифицируют себя со своей рабочей группой или становятся аутсайдерами, зависит от политики руководства компании. С одной стороны, компания могла бы *тщательно наблюдать* за работниками: супервайзер мог бы внимательно отслеживать действия работников и представлять отчеты относительно их индивидуальных усилий. Однако при этом работники могли бы испытывать раздражение от такого пристального наблюдения и принять идентичность аутсайдера – подобно Майку в предыдущем примере. Позднее мы увидим такой результат в классическом эксперименте по наблюдению за работниками – сборщиками коммуникационного оборудования в изолированном помещении. С другой стороны, фирма может не столь внимательно наблюдать за работниками, и супервайзер может не докладывать о действиях работников старшему руководству. В таком случае супервайзеры и работники идентифицируют себя как члены рабочей группы.

Эти два стиля менеджмента имеют соответствующие преимущества и недостатки для фирмы. Внимательное наблюдение за работниками приводит к большему объему информации относительно усилий работников, что позволяет владельцу компании внести тонкие изменения и усовершенствования в систему денежных вознаграждений. Однако поскольку внимательное наблюдение за работниками приводит к тому, что они превращаются в аутсайдеров, их идеалом становятся малые усилия.

Не столь плотное наблюдение за работниками предоставляет меньше информации об их индивидуальных усилиях, в результате чего усовершенствовать систему денежных вознаграждений становится труднее. Последний метод менеджмента – мягкое наблюдение за работой (если сотрудники идентифицируют себя с рабочей группой и демонстрируют средние усилия) – зачастую является наиболее эффективной политикой руководства. Приведенные ниже

примеры сравнивают данную модель с реальностями рабочего места.

### ***Мягкое наблюдение за работниками: механическая мастерская в Чикаго***

Двадцать пять лет назад два соискателя степени доктора социологии в Чикагском университете – Дональд Рой и Майкл Буравой – опубликовали работы по наблюдению за сотрудниками механической мастерской в Чикаго<sup>[110]</sup>. Оба исследования содержали ясные свидетельства в отношении метода, с помощью которого лояльность рабочей группе приводит к среднему уровню производительности, ассоциируемой с нормами идентификации рабочей группы.

В данной мастерской оплата работников была выше, нежели почасовая оплата и оплата, связанная непосредственно с определенными операциями в определенной должности. Менеджмент поставил целью установить расценки за выполнение определенных операций таким образом, чтобы для каждой должности было равно трудно достичь одного и того же денежного вознаграждения. Однако, очевидно, они сделали это неправильно: многие работы стали считаться «легкой поживой», поскольку выполнение плана (или «притворство», на языке рабочих) было очень легким делом. Во время проведения Роем наблюдений в этой мастерской, кроме того, было несколько «непривлекательных» видов работ, для которых расценки за выполнение определенной операции были настолько низки, что достижение цели было невозможно. Рабочие скрывали все эти расхождения от руководства, а руководство также не стремилось это замечать.

В модели присутствует норма рабочей группы, и рабочие теряют полезность, по мере того как они отклоняются от уровня «идеальных» усилий. Работодатель может также решить, что если возобладает норма рабочей группы (средние усилия), то это будет прибыльно, и позволит возобладать норме. Мы видим в мастерской оба типа моделей. Норма, известная всем сотрудникам мастерской, заключалась в том, чтобы не зарабатывать более 140 % от базовой оплаты. Работники боялись, что более высокий результат вызовет расследование со стороны нормировщиков<sup>[111]</sup>. Более того, были приняты нормы поведения «притворства», чтобы помочь другим уйти от правил работодателя. Такое «уклонение» включало, например, правило не начинать новую работу, не отчитавшись в выполнении предыдущей работы (стратегия, которая известна как «*работа зубилом*»). Это позволяло избегать избыточное производство по объему и обманывало нормировщиков.

На самом деле и Рой, и Буравой рассматривают операторов как людей, которые превратили свою работу в игру, целью которой было «притворяться». Оплата за работу стала баллом, который получали участники игры. Буравой говорит, что выигрыш в данной игре был главным с точки зрения работника как машинного оператора<sup>[112]</sup>: Буравой пишет, что притворство было «формой самовыражения», а также «концом работы самим по себе»<sup>[113]</sup>. Эти чувства разделялись всеми операторами-станочниками. «И Рой, и я вскоре были убеждены, что, если бы мы принадлежали к рабочей группе мастерской, то для нас было бы лучше также начать «притворяться»»<sup>[114]</sup>. Таким образом, нормы рабочей группы, с одной стороны, препятствовали цели руководства – более точно определять время окончания работ, и, с другой стороны, были нацелены на то, чтобы завершить работу в назначенный момент (что соответствует цели производительности среднего уровня для члена рабочей группы в нашей модели).

Работы Роя и Буравоя поднимают вопрос: почему руководство не управляло предприятием более внимательно? На производстве было много вспомогательных рабочих, которые знали об



уловках станочников. Однако руководство не смогло сделать этих работников потенциальными информаторами. Как-то раз по случаю руководство направило на производство нормировщиков, но эти представители менеджмента позволили себя провести с помощью различных, довольно очевидных стратегий. Наша модель предлагает объяснение такого упущения со стороны менеджмента: рабочие, которые работали по своим собственным нормам, давали удовлетворительные результаты. Руководство опасалось, что более пристальное наблюдение за работниками сделает их аутсайдерами и, таким образом, понизит их производительность.

***Пристальное наблюдение: наблюдение за работниками по сборке коммуникационного оборудования***

Другое, более раннее социологическое исследование рабочих групп – эксперимент по наблюдению за работой сотрудников компании по сборке коммуникационного оборудования – показывает то, о чем мы можем только предполагать в случае механической мастерской в Чикаго, что строгое наблюдение за работой сотрудников приведет к снижению производительности. В 1931 году компания Western Electric провела по предложению пионеров в области индустриальной социологии Элтона Мэйо, Ф.Дж. Ретлисбергера и Уильяма Диксона наблюдение за небольшой группой работников, которые собирали телефонные коммутаторы в изолированном помещении на заводе по сборке коммуникационного оборудования<sup>[115]</sup>. Так же как и в механической мастерской в Чикаго, работники установили ясную норму усилий: два коммутатора в день. Однако когда супервайзер попытался занять более жесткую позицию, введя тщательные проверки, работники отомстили. Они стали саботировать свою работу, и норма в два коммутатора в день «развалилась на части». Компания вынуждена была перевести супервайзера в другое место.

***Статистические данные: производство на Среднем Западе***

Исследование Стэнли Сишора на заводе тяжелого машиностроения на Среднем Западе дает статистические данные, которые подтверждают как наличие, так и влияние групповых норм. На этом заводе рабочие были распределены по подразделениям фактически случайным образом<sup>[116]</sup>. По результатам ответов на вопросники Сишор сконструировал индекс сплоченности рабочей группы и проанализировал его отношение к индивидуальной производительности рабочих. Если нормы рабочих групп существуют и влияют на производительность, то мы вправе ожидать, что индивидуальная производительность будет сильнее варьировать в несплоченных группах, нежели в сплоченных. Этот прогноз вытекает из данных: колебания производительности оказались меньшими среди работников в сплоченных группах. Кроме того, поскольку теоретически рабочие группы могли иметь различные нормы, мы могли бы предсказать, что различия между сплоченными группами были бы больше, нежели между несплоченными группами. Такой прогноз также был подтвержден данными<sup>[117]</sup>.

***Компания Lincoln Electric: пример или контрпример?***

Случай компании Lincoln Electric и ее схемы оплаты, как это было рассмотрено Полом Милгромом и Джоном Роберсом, широко приводился в качестве подтверждения теории

«руководителя - агента»<sup>[118]</sup>. Таким образом, этот случай подвергает сомнению наши заключения. Базовая оплата в Lincoln Electric рассчитывалась на основе оплаты за конкретную операцию, а производительность при этом оказывалась в три раза больше, нежели производительность сравнимых с данным предприятием производств – что соответствует предположению, что финансовые вознаграждения эффективны, когда нужно повысить усилия работников и их производительность. Однако внимательное рассмотрение случая с Lincoln Electric приводит к предположению, что руководство предприняло специальные меры, чтобы избежать обычных проблем с расценками за отдельные операции. При рассмотрении данной компании в глаза бросалось наличие высокого чувства общности у работников. Работники с готовностью говорили, что это было особое место работы. Руководство гордилось собой в связи с тем, что оно проводило жесткую, но справедливую политику и демонстрировало особую заботу о рабочих. Более того, половину вознаграждения работников составляли бонусы, а они были основаны на субъективной оценке руководством работника и его общих результатов работы, в том числе и сотрудничества<sup>[119]</sup>. Работники воспринимали эти бонусы как справедливые, а руководство проводило точные оценки. Наша модель предполагает, что руководство инвестировало в формирование необычайно приверженных компании работников – инсайдеров. Как сказал президент компании Джеймс Линкольн: «Нет более важных факторов в производстве, нежели руководство и сотрудники... которые являются просто двумя разными категориями людей»<sup>[120]</sup>.

### *Рабочие группы на военной службе*

Лояльность своим коллегам по службе является основной частью всех аспектов военной жизни. Таким образом, не должно стать неожиданностью, что военные также демонстрируют важность лояльности рабочей группе, равно как и соответствующие издержки и выгоды от мягкого и жесткого наблюдения за ее представителями. Ранее мы видели, как военные подразделения насаждают идеалы поведения. В своих мемуарах о войне во Вьетнаме Гарольд Мор и Джозеф Гэллоуэй поясняют, что они поехали во Вьетнам, следуя чувству долга перед своей страной. Однако во время военных действий между солдатами развились тесные отношения, что воодушевляло их на боевые действия: «Мы обнаружили в этом приводящем в уныние, адском месте, где смерть была нашим постоянным компаньоном, что мы любили друг друга. Мы убивали друг за друга, мы умирали друг за друга... Мы держали жизни друг друга в своих руках»<sup>[121]</sup>. Такие чувства достаточно распространены в военных подразделениях. «Американский солдат» дает аналогичное объяснение лояльности солдат друг другу, как это выразил военный служащий, раненный на Сицилии: «Ты скорее умер бы, чем подвел остальных»<sup>[122]</sup>. Этот кодекс поведения является идеалом для рабочей группы.

Такая лояльность для организации имеет свои преимущества, поскольку солдаты готовы предложить больше, нежели минимальные усилия. Однако, как и в модели рабочей группы, это влечет за собой и определенные издержки. В интервью Национальному государственному радио генерал Теодор Струп описал проблемы, которые возникают вследствие такой лояльности подразделению<sup>[123]</sup>. Когда солдат делает что-либо неправильное, у солдат подразделения возникает конфликт: «Они попадают в стрессовую ситуацию... подсознательно у них может быть свой собственный внутренний довод, который говорит: «Я знаю, что я должен быть лояльным своему подразделению, но я также должен быть лояльным по отношению к старшему командованию, которое является стандартом поведения, источником справедливости и правил,

которые являются законом». Струп привел пример из жизни экипажа подводной лодки «Гриневилл», которая столкнулась с японским рыболовным траулером недалеко от побережья Гавайев в 2001 году, погибло 9 человек. Экипаж покрыл своего штурмана<sup>[124]</sup>.

В работе «Американский солдат» приводятся статистические показатели, которые непосредственно имеют отношение к этой дилемме: должна ли лояльность подразделению превалировать над лояльностью командованию<sup>[125]</sup>? Офицерам, частным лицам и не находящимся на действительной службе офицерам предлагали высказать их мнение (в специальных опросниках) по данному вопросу в различных ситуациях. Офицеры, которые не находились на действительной службе, заняли среднюю позицию между офицерами и частными лицами. Например, интервьюируемым предлагали ответить, как бы они повели себя, будучи «исполняющим обязанности сержантом, который обнаруживает в казарме военнослужащих, принесших с собой бутылку спиртного». 70 % частных лиц, 59 % офицеров запаса и только 35 % офицеров, состоящих на службе, сказали, что они просто «предупредили бы своих военнослужащих, чтобы те были осторожнее и не делали этого впредь»<sup>[126]</sup>.

### *Экономика и групповые нормы*

Приведенные исследования организаций ярко иллюстрируют различия между нормами, как их понимаем мы, и нормами, как они объясняются предыдущими экономическими теориями. Как мы обсуждали ранее, экономисты уже писали о соответствии групповым нормам. Ранее был дан ответ и на вопрос, почему столь редкими являются расценки за конкретные производственные операции, которые являются наиболее простой системой вознаграждений<sup>[127]</sup>. Рабочие опасаются, что, если они выполняют работу быстро, компания подумает, что эта работа слишком легка, и урежет расценки. В случае механического производства в Чикаго, как мы видели, рабочие решили эту проблему, установив норму, которая удерживала производственные результаты на определенном уровне.

Однако что закрепляет приверженность норме? В нашей модели, так же как и в выводах, сделанных Буравоем и Роем, это часть идентичности работника. Рабочие считают, что они должны придерживаться этих ограничений. Норма является целью сама по себе. Если расширить модель, рабочие пострадали бы от ущерба полезности, если бы другие не подчинялись нормам, и наказали бы этих людей, чтобы предотвратить этот ущерб. Любой нарушитель, таким образом, дважды подумал бы о последствиях, прежде чем нарушать нормы.

В противоположность этому обычное объяснение поддержания такой нормы основано на стратегическом поведении и текущем взаимодействии. Как и в случае кодекса чести Уэст-Пойнта, эта ситуация рассматривается как повторяющаяся игра: почему рабочие подчиняются в первую очередь норме? Потому что они убеждены, что будут наказаны, поскольку другие боятся, что будут наказаны, если сами не будут наказывать других, и так далее, до бесконечности. В результате каждый следует групповой норме, но никто в нее не верит: они подчиняются ей из страха. Но эта логика попросту не отражает того, что мы видим и слышим на производстве или в окопах.

### *Разделяемые цели и заключения в политике*

Эта глава предполагает, что успех организации зависит от тех работников, которые

разделяют ее цели. В противном случае работники будут «играть» с любой схемой оплаты, которая будет для них установлена. Однако наше понимание разделяемых целей является более сложным и менее буквальным, нежели, например, в случае сотрудников IBM, которые сидят за своими столами и следуют корпоративному лозунгу «ДУМАЙ». Скорее, работникам дают задания, и те понимают, что их обязанность – выполнять эти задания. В нашей первой модели они работали поодиночке. Однако в расширенной, более реалистичной формулировке они действуют как часть рабочей группы. Именно это и означает для работников – идентифицировать себя с организацией.

Такая интерпретация является центральной для понимания современной фирмы Максом Вебером. Вебер считал, что в бюрократической среде работники низкого уровня обладают информацией, которая может быть не доступна работникам более высокого уровня. В модели «руководитель - агент» эта асимметричная информация собирается по уровням. Однако при этом отсутствует акцент, сделанный Вебером на «обязанности перед офисом». В его неподражаемом стиле: «Офис – это призвание» и «вхождение в офис... рассматривается как принятие конкретной обязанности со стороны «вассала» по отношению к офису»<sup>[128]</sup>. Это как раз и означает – быть инсайдером.

Из взгляда на фирму, связанного с экономикой идентичности, проистекают ясные политические выводы. Одно очевидное следствие касается оплаты высших руководителей фирмы. Мы уже обсуждали, какими могут быть прямые денежные вознаграждения. Чем в большей мере оплата исполнительного директора зависит, например, от опционов на акции, тем большим является его вознаграждение за максимизацию цены на акции. Имеются как минимум два способа это сделать: один – реальное повышение ценности фирмы и второй – «творческое» управление бухгалтерскими книгами фирмы<sup>[129]</sup>. Недавние факты свидетельствуют, что топ-менеджеры поняли и приняли и вторую возможность.

Что может сказать экономика идентичности по поводу такого состояния дел? Согласно нашей модели и следуя Веберу, наиболее важное соображение касательно вознаграждения для высших менеджеров состоит в том, что следует побудить их выступать в роли «опекуна». Руководители офиса должны выполнять обязанности в своем офисе. Если работники имеют только денежные вознаграждения и только экономические цели, они будут «играть» с данной системой лишь в тех пределах, в которых они могут выйти сухими из воды. Однако когда работники являются инсайдерами, имеющими те же цели, что и их организация, такой конфликт интересов исчезает.

Другой очевидный урок касается руководства. Экономика идентичности говорит нам, что руководители должны делать больше, нежели находящиеся под наблюдением рядовые работники, и должны определять правильный размер вознаграждений. Также чрезвычайно важна их роль в том, чтобы превратить работников в инсайдеров, а не в аутсайдеров. Мы усматриваем возможности успехов и неудач руководства в работах этнографов, в которых анализируются аспекты рабочего места, и в воззрениях успешных лидеров бизнеса – например, Джона Уайтхеда из компании Goldman Sachs с 14 принципами, а также в воззрениях руководства компании Lincoln Electric, которые находились непосредственно на производстве вместе со своими «парнями».

### ***Итоги главы. Использование экономики идентичности и новые выводы***

В данной главе представлена первая из предложенных нами обширных возможностей по применению экономики идентичности. Используя нашу модель, мы получаем новый

фундаментальный результат: если работники считают себя инсайдерами фирмы, а не аутсайдерами, то разница в оплате, необходимая для того, чтобы инициировать высокие усилия, будет ниже. Трудности, которые возникают, когда работники начинают «играть» с системой вознаграждений, также значительно снижаются. Идентификация работника, следовательно, может быть основным (возможно, даже доминирующим) фактором успеха или неудач организации.



## Глава 6. Идентичность и экономика образования

С 1969 по 1971 год столкновения между чернокожими и белыми учащимися в одной из средних школ на севере Нью-Йорка парализовали все занятия в классах<sup>[130]</sup>. Это учебное заведение в 1969-1970 годах десять раз закрывалось во время учебного года. Произошло резкое снижение темпов учебного процесса, беспрецедентное для современной экономической науки. Не происходило никаких изменений в факторах, на которые обычно могли бы указать экономические теории: не был урезан бюджет, не было снижения числа учителей и качества обучения, не было также деградации в отношении физического состава учащихся и изменений в экономических выгодах, получаемых выпускниками<sup>[131]</sup>. Так же как экономическое понимание вознаграждений на рабочем месте в компаниях не в состоянии объяснить ритуалы в Уэст-Пойнте, так и история школы Hamilton High, подобно истории многих других школ, указывает на то, что нам необходима теория экономики идентичности в сфере образования<sup>[132]</sup>.

В данной главе мы вводим понятие идентичности в экономическую теорию образования. Мы рассматриваем учащихся, которые хотят соответствовать своим сверстникам, и школы, которые являются социальными институтами. Ингредиенты идентичности проливают новый свет на эффективность школы, а также на то, почему те или иные программы школьной реформы работают или терпят неудачу и почему ученики ходят в школу (что именуется в экономической науке «спросом на образование»).

Современные экономические теории образования в основном описывают учащегося как лицо, рациональным образом принимающее решения, которое взвешивает экономические издержки и выгоды от пребывания в школе. Теории в целом рассматривают школу как фабрику. Учебники, лабораторные работы, построение школьной структуры, преподаватели и собственные способности учащихся, а также события, происходящие в семье, являются информацией для рассмотрения «на входе». Более или менее продуктивные работники – это «человеческий капитал», или то, что «на выходе». Такой взгляд на учащихся упускает из виду тот факт, что последние озабочены своей социальной позицией в школе и что им не безразлично, как они выглядят на фоне своих сверстников. Школы – это не просто «механические фабрики», обучающие навыкам. Вместо этого, как говорят историки, социологи, антропологи и специалисты в области образования, школы – это учреждения с социальными целями. Они не только прививают навыки, но также прививают нормы, которые диктуют, какими должны быть и кем должны стать учащиеся. Эти идеалы влияют на длительность пребывания учащихся в школе, а также на объем знаний и навыков, получаемый при этом.

В частных, религиозных, а также в привилегированных школах эти идеалы утверждаются открыто. То же самое имеет место во многих государственных школах. Однако многие школьные нормы не провозглашаются; они передаются скрытым образом, многими различными способами. Повседневные школьные процедуры – различные школьные объявления, сборы, соревнования для поднятия духа и ежедневные взаимодействия в классах, коридорах и на спортивных площадках позволяют учащимся узнавать, кто ведет себя надлежащим образом и какое поведение поощряется. На протяжении учебного года каждый учащийся в школе становится свидетелем тысяч инцидентов, связанных с тем, как преподаватели и руководители школы реагируют на различные ситуации – что они говорят или, наоборот, не говорят, и это служит показателем одобрения, неодобрения или безразличия в отношении различных типов поведения.

Геральд Грант в книге «Мир, который мы построили в школе Hamilton High», раскрывает внутренние процессы, протекающие в этой средней школе, где имели место беспорядки. Его

опыт, наряду с опытом других людей, представляет собой сторонние наблюдения для нашей теории. Он раскрывает, как учителя и школьная администрация относятся друг к другу и к учащимся и как учащиеся взаимодействуют между собой. Мы становимся свидетелями норм и идеалов.

В 1950-х годах и в начале 1960-х годов школа Hamilton High являла собой типичную среднюю школу для белых из семей американского среднего класса. Директор школы считал целью своей работы «закрепление у учащихся стандартов среднего класса в отношении вежливости и уважения к людям с упором на занятиях по подготовке к поступлению в колледж и на воспитании спортивных команд-чемпионов на спортивных площадках Hamilton»<sup>[133]</sup>. Типичный учащийся был вовлечен в каждодневные школьные события – такие, как собственная газета, братства с названиями по буквам греческого алфавита, а также женские объединения, клуб девочек и собственный хор.

В 1969 году все это изменилось. Город по предписанию суда вынужден был интегрировать свои школы в этническом и расовом отношении, и в школы было допущено значительное число чернокожих учащихся из бедных семей. Практически немедленно начались ежедневные столкновения. Чернокожие ученики и их родители обвиняли белых учеников и персонал в расизме и в несправедливом применении школьных правил. Грант показывает, каким образом пренебрежительное равнодушие могло демонстрироваться как в скрытой, так и открытой форме. Он представляет следующий пример общения между учителем и чернокожим учащимся, как типичный пример общения в классе:

**Учитель** (чернокожему ученику). Пожалуйста, садитесь и перестаньте разговаривать.

**Учащийся.** Я только хотел попросить карандаш и бумагу для выполнения теста, о котором вы говорили.

**Учитель.** Вы знаете, что вы должны сидеть на своем месте.

**Учащийся.** Но вы поставите мне ноль, если я не сдам тест.

**Учитель** (несколько возбужденно). Садитесь на место.

Вы должны были попросить бумагу и карандаш перед занятиями или подготовить их заранее.

**Учащийся** (поднимая голос). Почему вы надо мной издеваетесь? Вы не мешаете белым ученикам просить бумагу у своих товарищей<sup>[134]</sup>.

Между учителями и учениками, а также между чернокожими и белыми учениками нарастало напряжение. Беспорядки начались после сбора братства за школой, где белые ученики потребовали от чернокожих учеников «убираться из нашей школы». В следующий понедельник некоторые из новых учеников устроили беспорядок в школьной кафетерии. Вспоминая эти события, учитель химии постарался передать чувства чернокожих учеников: «Чернокожие ученики реагировали на то, как с ними обращались. Вы знаете, они говорили, что эти белые учителя совсем о них не заботились. Они ничему их не учили. Они все время делали им замечания, а также отпускали комментарии расистского толка, скрытые или явные». Позднее директор школы подвел итоги: «Школа дала им понять, что они не принадлежат к школьному сообществу»<sup>[135]</sup>.

В то время, когда смешанное обучение, введенное по вердикту суда, привело к событиям в школе Hamilton High, исследования, которые были начаты Августом Холлинзхедом, описанные в

его книге («Юноши из Elmtown»), а также в книге Джеймса Коулмана «Подростковое сообщество», показывают, что группы учащихся - характерное явление для средних школ в США<sup>[136]</sup>. Подростки присоединяются к различным группам, и их групповые нормы в их школьном сообществе становятся идеалами<sup>[137]</sup>. Коулман пишет, что социальные структуры в школах являются репликой взрослого общества – однако в искаженном виде, как в кривом зеркале<sup>[138]</sup>. Расовое разделение в средней школе Hamilton High является примером таких искажений, отражающих характер взрослой социальной структуры.

Коулман использовал тщательно разработанные техники интервью, чтобы узнать от учащихся о нормах, принятых в различных школах. Он спрашивал, что требуется, чтобы принадлежать к «ведущей толпе». Более позднее этнографическое исследование Пенелопы Эккерт «Атлеты» и «Головешки» показывает, как эти нормы проявляют себя в коридорах и в классах средней школы на окраине Детройта. Две группы вели себя очень по-разному по многим различным параметрам. «Атлеты» преподносили себя «в пастельных тонах», а «Головешки» носили темные цвета. «Головешки» курили, «атлеты» воздерживались от курения. «Атлеты» «ошивались» возле раздевалок и избегали школьного двора, «головешки» же, напротив, избегали раздевалок и собирались на школьном дворе<sup>[139]</sup>. Одно различие между группами выступает как фундаментальное – «атлеты» принимали наставления со стороны руководства школы, а «головешки» – отвергали их. Мы подчеркиваем это различие в нашей теории.

Недавняя работа Джона Бишопа и Майкла Бишопа продвигает эти наблюдения на один шаг вперед<sup>[140]</sup>. Они провели наблюдения и пришли к выводу, что учащиеся, которые выступают против «ведущей толпы», обычно подвергаются издевательствам и запугиваниям. Учащиеся особенно уязвимы, поскольку они хотят быть популярными, а это требует принятия со стороны «ведущей толпы»<sup>[141]</sup>. Само по себе доминирование «ведущей толпы» позволяет ей занимать основные места, через которые другие вынуждены проходить. В школе, описанной Эккерт, «атлеты» доминировали в зоне раздевалки в главных коридорах школы, в то время как «головешки» доминировали в школьном дворе<sup>[142]</sup>.

Почему «головешки» вели себя подобным образом? Другой классический пример школьной этнографии содержится в книге Пола Уиллиса «Учиться труду», в которой делается попытка ответить на этот вопрос<sup>[143]</sup>. С 1972 по 1975 год Уиллис изучал школу в Англии. Для Уиллиса школа сама по себе является организацией, которая инкорпорирует набор норм. Эти нормы транслируются учителями, которые ценят приказы и дисциплину. Также эти нормы транслируются администрацией, которая спонсирует программы «реформирования», предназначенные для подростков из «рабочего класса». Уиллис следил за группой тинейджеров в их повседневных действиях в школе и вне ее. Его работа показывает их реакции на такие школьные объявления. Группа, за которой он наблюдал, называла себя «парни». Они противопоставляли себя «ушастикам», которые просто сидели и выслушивали, что от них требуется. «Парни» постоянно нарушали школьные правила. Они пили, курили, нарушали ход уроков и в особенности любили вызывать смех, то есть отпускать нехорошие шутки. Их одежда предполагала сексуальную зрелость – подобно тому, как курение и выпивка указывали на неприятие ими школьных правил, предназначенных «для детей». За день до выпуска «парни» напились в пабе во время обеда и вернулись в школу. Школьные власти отказались аттестовать их как выпускников. Учителя удивлялись, почему «парни» не дождались выпускного вечера, чтобы, по крайней мере, стать выпускниками. Но это непонимание отражает разные идеалы школьной администрации и «парней». Если бы они дождались выпускного вечера, то их поступок не послужил бы своей цели – стать последней шуткой со стороны «парней».

Другие этнографические исследования показывают нам, что эти «парни» не являются



уникальными. Дуглас Фоли, который изучал средние школы в Западном Техасе, рассказывает аналогичную историю про американских подростков с мексиканскими корнями<sup>[144]</sup>. Он предпринял поездку вместе с фанатами на выездной футбольный матч<sup>[145]</sup>. Мальчики по дороге посещали местные кафе и обсуждали свои планы приударить за местными девчонками и устроить драку с местными парнями. Они стремились превратить респектабельное событие в скандальное, сопряженное с драками и «чтобы оно было действительно классным»<sup>[146]</sup>. Так же как и «парни», которые использовали школьные правила, запрещающие алкоголь и курение, в контексте демонстрации себя болельщики использовали увлечение футболом для того, чтобы продемонстрировать скандальное поведение.

Уиллис и Фоли считают, что это не просто совпадение, что болельщики и «парни» в школе являются выходцами из семей рабочего класса. Для этих подростков школы являются источником оскорблений. Единственный болельщик, который вошел в ряды среднего класса, беседовал с Фоли 10 лет спустя о времени своего пребывания в школе. Он рассказывал, с каким гневом его друзья высказывались о школе, учителях и о социальном разделении в ней: «Мы действительно испытывали гнев по поводу того, как учителя с нами обращались. Они смотрели на нас сверху вниз и на самом деле никогда не желали нам помочь. Многие из нас были очень способными детьми, но мы никогда не считали, что школа нам чем-то поможет... Мы нарушали правила, как заправские мачо, я так думаю. Они (учителя) манипулировали тупицами в школе. Между нами и тупицами, а также «белой костью» всегда было реальное разделение»<sup>[147]</sup>.

### ***Модель идентичности для учащихся и школ***

Следуя этим наблюдениям, мы используем нашу процедуру из главы 3, чтобы построить элементарную теорию учащихся и школ. Как и ранее, мы начинаем со стандартной экономической модели и добавляем три ингредиента идентичности.

*Процедура. Часть первая.* В нашей стандартной модели учащийся сталкивается с экономическими издержками и выгодами образования. Издержки включают усилия, затрачиваемые в процессе учебы в образовательном учреждении, а также существующие зарплаты и другие расходы. Выгоды – это будущие, более высокие зарплаты.

*Процедура. Часть вторая*

*Социальные категории.* Каким образом учащиеся идентифицируют себя? Следуя названию работы Эккерт, мы предполагаем, что имеются две социальные категории: «атлеты» и «головешки». В терминологии, которую мы использовали в нашем анализе организаций, мы также можем называть их инсайдерами и аутсайдерами. Конечно же исследования, проведенные в образовательных учреждениях, описывают значительно большее число категорий, а также и третью категорию для тех учащихся, которые не вписываются ни в ту ни в другую группу. Такое усложнение нашего анализа не изменяет его основных выводов.

В этой модели учащиеся имеют различные характеристики – такие, как различный доход родителей и способности к занятиям спортом. Учитывая эти характеристики, учащиеся и выбирают свои группы.

*Нормы и идеалы.* «Атлеты» должны хорошо выглядеть, носить соответствующую одежду и, если они мальчики, быть спортивными. «Головешки» должны поступать в противоположность «атлетам» – носить отличную от них одежду и пренебрегать занятиями спортом. Что касается учебы, «атлет» должен демонстрировать некоторое прилежание в учебе (однако не в такой степени, как «ушастики», третья категория в расширенной версии этой теории). «Головешки»

же, как предполагается, тратят очень мало усилий на учебу.

*Потери и выгоды в полезности идентичности.* Поскольку «атлеты» имеют более высокий социальный статус, учащийся имеет более высокую полезность идентичности просто за счет того, что является «атлетом». Но эта полезность идентичности зависит от того, насколько хорошо ученик соответствует идеалу «атлета». Учащийся, который не вписывается в групповые нормы, но который тем не менее пытается это сделать (то есть он, как дети иногда говорят, «фанат»), страдает от потерь. Учащиеся также приобретают или теряют полезность идентичности в зависимости от усилий, которые они затрачивают на то, чтобы отклониться от своего идеала. Таким образом, «атлеты» теряют полезность, если они выполняют слишком большую, либо слишком малую работу в школе. «Головешки» теряют полезность в ситуации, когда они прилагают более чем минимальные усилия.

Решение для данной модели предлагает также и решения для ее участников (кем быть – «атлетом» или «головешкой» и следует ли настойчиво работать в школе), а также решения для администраторов школы – следует изменять нормы и идеалы или нет. Учащиеся сталкиваются с необходимостью соблюсти ключевой компромисс. Когда учащиеся выбирают между «атлетами» и «головешками», они должны балансировать между выгодами, которые они получают от идентичности «атлетов», куда входят и экономические вознаграждения, и потерями идентичности от стремления «вписаться». Идеалы должного поведения для «атлетов» и для «головешек» различные. Таким образом, этот выбор определяет усилия, прилагаемые в школе.

Хотя мы и сказали, что учащиеся делают «выбор», в чьем стане им быть – «атлетов» или «головешек», наша модель в значительной мере ограничивает такой выбор. Например, учащиеся, которые физически или социально не соответствуют имиджу «атлета», обычно понимают, что вписаться в этот имидж трудно. Также и учащиеся из этнических или расовых групп могут не вписаться в идеал, независимо от того, в какой степени они хотели бы этого достичь. Учащиеся, которые не могут достичь идеала «атлета», имеют два варианта выбора, и оба плохие. Они могут выбрать вариант – стать «атлетом» и страдать оттого, что на самом деле они не вписались в эту группу, либо они могут стать «головешками».

Наша модель показывает, во-первых, что экономическая «отдача на инвестиции в обучение» (более высокие зарплаты, более интересные рабочие места) лишь в слабой степени определяет усилия учащегося в школе. Очень важными могут быть элементы идентичности. Когда идеала «атлета» сложно достичь, большее число учащихся выбирает вариант «головешек». Они прилагают слишком мало усилий, и возможность получать более высокую зарплату после окончания школы может оказывать очень незначительное влияние на них. Таким образом, наша модель четко объясняет феномен тинейджеров, которые не могут найти себе применения в школе. «Головешки», кроме того, покидают школу, не окончив ее, и отказываются тем самым от потенциальных экономических выгод.

Решение для данной модели также описывает влияние ключевых вариантов выбора для школьных администраторов. Администраторы могут повлиять на то, что означает быть «атлетом». Они могут оказывать влияние на идеал инсайдера (например, поддерживая спортивные программы или другие мероприятия). Администраторы также стоят перед компромиссом. Они могут попытаться изменить идеалы таким образом, чтобы учащиеся, которые идентифицируют себя со школой, вкладывали бы больше усилий в занятия, что приведет к более высоким академическим стандартам и к лучшему образованию для тех, кто вписывается в эти стандарты. Однако такое давление также означает, что еще большее количество учащихся восстанут против этого и станут «головешками».

Валидность данной модели вытекает из исследований, проведенных в школах, и, таким образом, данная теория приближает нас к пониманию мотивации учащихся и проблемы мотивации в образовании.

Дезорганизация учебного процесса в средней школе Hamilton High – это как раз то, что предсказывает наша модель. Проблемы в Hamilton High – это крайний случай повседневной борьбы за поддержание школьного порядка. Ричард Эверхарт вместе с Уиллисом, Фоли, Луисом Вейссом и другими учеными показывает во многом ту же картину более или менее важных способов, какими учащиеся противопоставляют себя властным полномочиям учителей, дезорганизуя работу класса и школьную жизнедеятельность<sup>[148]</sup>. Если учащиеся не идентифицируют себя со школой, но принимают ее властные полномочия, обучения не происходит.

Администрация школы Hamilton High, до того как в нее пришли новые учащиеся, внесла изменения в ее идеал, чтобы достичь компромисса между двумя полярностями – академическими достижениями и тем, что учащиеся становятся «головешками». Этот идеал мог быть подходящим для «старого» населения учебного заведения. Он не был подходящим для новых учащихся. Чернокожие учащиеся не вписывались в этот идеал школы. Вместо того чтобы попытаться стать «атлетами», они стали «головешками» и дезорганизовали течение учебного процесса. Учебное заведение периодически закрывалось на несколько месяцев, и так в течение ряда лет.

По мере того как учебное заведение изменяло свой новый, теперь уже неоднородный состав учащихся, оно изменялось в соответствии с прогнозами нашей модели. Клубы «греческих букв» и хор ушли в прошлое. Возникла новая школа, в соответствии с принципами терпимости и права учащихся на выбор.

В Hamilton High, как и в других школах по всей стране, учащиеся в 1970-х годах получили большие права. Ушли в прошлое времена непререкаемого права учителей действовать «вместо родителей» и принимать решение по консенсусу относительно идеалов школы. Новые правила в принципе исключали полномочия для учителей закреплять академические и другие поведенческие стандарты. Инструкции по разрешению конфликтов, принятые в 1972 году, разрешали учащимся инициировать процедуры подачи жалоб, «когда поведение любого представителя персонала сознательно навязывает учащемуся этические, социальные и политические ценности данного представителя персонала»<sup>[149]</sup>. Учителя лишь изредка корректировали поведение учащихся во время и вне школьных занятий. Когда учитель просил постоянно опаздывающего ученика дать объяснения, его родитель отвечал: «Перестаньте беспокоить моего ребенка только потому, что ваши ученики из среднего достатка приходят вовремя»<sup>[150]</sup>. Учителя должны были обосновывать директору школы, родителям и даже, время от времени, адвокатам, свои заявления в отношении обмана и других видов нарушений со стороны учащихся.

Учащиеся получили право выбирать предметы. Школа установила гораздо большее число курсов, которые можно было выбирать по желанию. Только десять из восемнадцати курсов, которые нужно было пройти, чтобы закончить учебное заведение, были обязательными курсами. Хотя формально академическое отслеживание результатов обучения было исключено из практики, учащиеся теперь сами отслеживали свои результаты. Те, кто был заинтересован в академических результатах, выбирали наилучших учителей, а другие выбирали не столь трудные

курсы. Поскольку школа приняла политику невмешательства, исчезли проблемы. Обучение снова обрело свои корни, но прежние стандарты более не применялись.

Эта новая школа, как описано Грантом, была похожа на сложную картину американских средних школ, представленную Артуром Пауэллом и его соавторами в книге «Средняя школа Shopping Mall». Система обучения в средних школах в 1980-х и 1990-х годах, которую они описывают, является не только результатом социальных изменений в 1960-х годах, как это произошло в Hamilton High<sup>[151]</sup>. Это также результат продолжающейся демократизации американских школ, которая началась гораздо раньше в XX столетии. Одним из аспектов этих изменений было введение набора предметов по «навыкам практической жизни» для детей, которые не будут обучаться в колледже, которые, как говорили, «готовились к жизни»<sup>[152]</sup>.

Наша модель показывает картину этой новой средней школы типа Shopping Mall («супермаркет»). В порядке расширения модели, которую мы описывали, школа не навязывает идеал униформы. Вместо этого, подобно покупателям в супермаркете, учащиеся должны сами выбирать идеалы, которые они предпочитают. Если вы хотите быть бандитом, то в школе имеется банда; если вы хотите быть «ушастиком», то имеются продвинутые классы и шахматный клуб; а если же вы вовсе не желаете ничему учиться, то и для таких «учеников» тоже есть классы. Пауэлл и его соавторы дают примеры учителей, которые заключили негласный договор со своими учениками: «Я не учу, а вы не учитесь». Эти классы попросту дают возможность детям проводить время и порой являются формой развлечения. Давая учащимся возможность выбора, школа позволяет им в большей степени чувствовать себя инсайдерами и, таким образом, избегает беспорядков.

Средняя школа типа Shopping Mall может быть счастливым или несчастным местом, но она определенно не является надежной и ответственной. По мнению большинства реформаторов системы образования, обязанность средней школы заключается не в том, чтобы давать учащимся то, чего они хотят, ее обязанность сказать ученикам то, что им необходимо. Государственные средние школы, в соответствии со звучащей в их адрес критикой, принимают существующие цели своих учеников как свои собственные. Большинство учащихся слишком мало ценят академические достижения. Критики образования считают, что это единственная важная причина посредственного качества обучения в школах США. В доказательство этого они приводят низкие результаты, показываемые учащимися в американских школах по сравнению с результатами тестов на международном уровне.

### ***«Чудесные» школы и реформа школы***

Несколько школ были внимательно изучены как успешные примеры различных типов школьной реформы. Мы тестируем нашу модель далее, рассматривая, насколько хорошо эти школы, которые столь необычны и специфичны, вписываются в нашу модель причин успешности или неуспешности школы.

Давайте начнем с реформ начальной и средней школы в районе Central Park East Нью-Йорка. В успехе этих реформ сомнений нет. В Восточном Гарлеме – районе, где 18-летний молодой человек чаще идет в тюрьму, нежели в колледж, в средних школах (CPSS) почти нет отсеявшихся учеников. 90 % их выпускников идут в колледжи<sup>[153]</sup>. Эти отличия от соседних школ настолько велики, что они не могут быть объяснены тем, что их выбрали родители, необычайно озабоченные образованием своих детей.

Исследования предполагают, что корни успеха лежат в идентичности преподавателей и учеников в отношении школы и академических идеалов. Эта идентичность не случайна. С

самого начала школьные администраторы начали создавать новый тип школы, с сильным духом сообщества. Школы предоставляют учащимся убежище от разрушающего влияния улицы и изолируют их в ином социальном мире. Важность создания новой социальной категории очевидна Деборе Мейер, основателю школы, которая замечает: «Мы открыто и громко заявили о своей приверженности тому, что наша школа будет отличаться от других»<sup>[154]</sup>.

Необычная педагогика и организация поддерживают в школах групповую идентичность. Расписание организовано по идеям самих учеников. В CPSS они систематически исследуют идеи с использованием «пяти правил мышления». Эти пять правил требуют задать следующие вопросы и ответить на них: «Как мы узнаем то, что узнаем?», «К чему ведут эти идеи?», «Кто говорит?», «Как можно делать это по-другому?» и «Кому это небезразлично?»<sup>[155]</sup>. Эти и другие практики в школе помогают ученику идентифицировать себя с другими и со школой. Школа невелика сама по себе, и классы небольшие. Структура классов предусмотрена таким образом, чтобы поддерживать тесные отношения между учениками и с учителями. Учителя работают в одном и том же классе более одного академического года, а в старших классах, в отличие от преподавателей специальных предметов в большинстве средних школ, они преподают более одного предмета одним и тем же ученикам. Преподавание подчеркивает внимание к идеям учеников и их презентациям и проектам, а также к длительным, поощряющим обсуждение конференциям между родителями и учениками. Все эти меры разработаны с тем, чтобы все ученики чувствовали, что они принадлежат к школе так же, как и к семье.

Работа Джеймса Камера «Власть школы» описывает другой пример школьной реформы, основанной на идентичности<sup>[156]</sup>. Камер описывает ситуацию в то время, когда он прибыл в начальную школу Baldwin Elementary в неблагоприятном районе Нью-Хейвен, штат Коннектикут, которую он называет «шокирующей». Учителя были неспособны навести порядок. Дети сновали, где и когда хотели. Они визжали и кричали, они называли преподавателей по именам<sup>[157]</sup>. Пять лет спустя, под управлением Камера, был установлен порядок. Обложка книги «Власть школы» показывает класс, в котором присутствуют все ученики, и они аккуратно одеты. Они сидят за партами, все улыбаются и поднимают руки, прежде чем высказаться<sup>[158]</sup>.

Камер говорит, что он понял, что его программа увенчалась успехом, когда увидел, что ученик перестал драться на дворе школы со словами: «В школе мы так не поступаем»<sup>[159]</sup>. Ребенок понял, что есть «мы», которое является идентичностью учеников, и ассоциировал это с групповыми нормами школы. Каким образом была достигнута идентичность?

Камер работал со всеми четырьмя основными сообществами – учащимися, учителями, администраторами и родителями, чтобы каждое сообщество понимало цели других сообществ. Он понял то же, что следует из наблюдений Уиллиса, Фоли и других авторов, – что большая часть раздражения, которое учащиеся испытывали по отношению к школе, могла проистекать вследствие социальных разделений во внешнем мире взрослых. Следовательно, Камер настойчиво работал над тем, чтобы обеспечить участие родителей. Учителя планировали обширные консультации с родителями каждого ребенка, чтобы помочь им понять, что учителя – это союзники, а не враги их детей.

Дисциплинарный процесс в школе Baldwin также был разработан именно так, чтобы способствовать восприятию ценностей школы учениками, это иллюстрирует случай с разозленным учеником пятого класса. Мальчик был наказан за то, что дрался ремнем с мальчиком из младшего класса. Вместо того чтобы просто наказать ученика за проступок, его учитель, который был обучен искать причины неподобающего поведения, сумел вытянуть из мальчика, что тот был очень раздражен, потому что его отцу отказали в кратком отпуске из тюрьмы на Рождество. Учитель помог мальчику написать письмо отцу. Но в то же самое время



он сумел объяснить ему, что его проблемы не означают, что он может вымещать свои чувства на других детях<sup>[160]</sup>. То есть детей учили не только читать, но и сознательно подчиняться правилам. В противоположность пассивному подходу в школе Shopping Mall программа Камера активно продвигает понятие идентичности и норм, которые создают ценность обучения и школы.

Некоторые авторы описывают школы «базовых знаний» (Core Knowledge) как противоположный конец спектра школьной реформы. Но мы видим, что их метод в действительности сходен. В этих школах расписание – это «базовые знания», которые реформатор образования Дональд Хирш считает обязательными для всех. Расписание используется как универсальное понятие, которое «двигает вперед сообщество учащихся – взрослых и детей»<sup>[161]</sup>. Структурированный подход к знаниям связан с аналогично строгим отношением к другим аспектам поведения. В городе Паркер (Колорадо) в школе Core Knowledge Charter School был введен строгий стиль одежды. В соответствии с ним даже «носки должны соответствовать по цвету школьной форме и друг другу». Дисциплина была такой же строгой: и учащиеся, и родители должны были подписывать соглашение, по которому обязывались соблюдать школьный кодекс<sup>[162]</sup>. Это еще один пример метода, с помощью которого дисциплина определяет поведение сообщества<sup>[163]</sup>.

Хотя педагогика «базовых знаний» является противоположной методологии CPSS и «Коалиции за новые начальные школы», связанной с именем Теодора Сайзера, все эти методы основаны на одной и той же теории мотивации. Успешные школы активно работают над созданием идентичности и норм своих учащихся. В одном из типов школы учащимся говорят, что они должны быть дисциплинированными – начиная со структурированного расписания до носков, которые должны подходить по цвету к форме. В другой школе говорится, что учащиеся должны независимо мыслить – начиная от выполнения индивидуальных проектов до систематического практикования «пяти правил мышления». В каждом случае посредством разных методов школы берут на себя ответственность говорить учащимся, кем они являются и как они должны себя вести. CPSS делает это путем создания чувства принадлежности к школьной семье. Камер рассказывает о том, как он работал над созданием чувства принадлежности к начальной школе Baldwin, взаимодействуя со всеми четырьмя сообществами. И поскольку идентичность тесно связана со стилем одежды и самопрезентацией, мы считаем, что нет ничего случайного в том, что школа «базовых знаний» может предписывать даже цвет носков учащихся.

Описания этих школ и того, как они работают, не объясняет в деталях, почему школы достигли своих целей. Они в основном говорят о том, что они сделали и почему (мы могли бы задать им дополнительные вопросы), но они не говорят нам о том, что происходило в умах учеников. Однако Коулман, а вслед за ним Бишоп и Бишоп предлагают объяснение, почему эти реформы были проведены столь успешно: влияние изменений в ожиданиях учеников в классе, а возможно и вне его стен, было вторичным. Они изменили мнение ведущих сообществ и их поведение. Это, в свою очередь, повлияло на то, как учащиеся вели себя по отношению друг к другу.

### ***Частные школы по сравнению с государственными школами***

Наша теория позволяет, кроме того, выявить различия между частными и государственными школами в США. Авторы Shopping Mall High и многие другие критики образования в США высмеяли государственные школы, поскольку они не могут научить своих учеников правилам

поведения. В противоположность этому Энтони Брик и его соавторы приводят выдержки из формулировки философии католических школ. Эта формулировка ясно описывает ожидания: Ученик «должен обладать несколькими характеристиками... интеллектуальной компетентностью, должен быть любящим, честным и стремиться к справедливости»<sup>[164]</sup>. Каждая из желательных характеристик подробно описывается.

Какие меры продвигают и укрепляют эти нормы? Учителя коллективно несут ответственность за формирование характера учащегося. Предполагается, что идеальный школьный учитель-католик должен быть вовлечен во многие аспекты жизни учащихся<sup>[165]</sup>. Учитель английского языка, выполняющий свои основные обязанности в утреннее время, должен быть в обед консультантом или, возможно, футбольным тренером в послеобеденное время<sup>[166]</sup>. Широкое участие в школьных мероприятиях, включая высокую долю учеников, которые участвуют в спортивных командах, а также общие религиозные обязанности, способствует укреплению сообщества. Такое сообщество влияет на идеалы ведущих групп, а также препятствует намерению задирать других.

Действительно ли католические школы лучше обучают детей? Мы не можем быть абсолютно уверены в этом, поскольку родители, которые направляют своих детей в католические школы, могут отличаться от других родителей в чем-то, что не может быть учтено статистически. Мы точно знаем, что школьники из католических школ значительно реже бросают школу и значительно чаще поступают в четырехгодичный колледж. В исследовании Джозефа Альтонджи, Тодда Элдера и Кристофера Табера была предпринята попытка объяснить, на основе чего при выборе школы отдают предпочтение той или иной. Они изучили выборку учеников, учившихся в католических школах в восьмом классе, некоторые из которых продолжили затем учебу в старших классах католических средних школ, а другие перешли в государственные школы<sup>[167]</sup>. Во всех наблюдаемых случаях две группы учеников были схожи между собой до того, как они перешли в классы средней школы. Однако те, кто продолжал учиться в католических школах, имели значительно более высокий шанс поступить в колледж<sup>168[168]</sup>.

Грубая статистика из этой выборки очень хорошо показывает картину. 15% тех, кто перешел в государственные школы, к десятому классу из них ушли, по сравнению только с 2% для тех, кто остался в католических школах. Аналогичные различия обнаруживаются при этом и в отношении городских меньшинств<sup>[169]</sup>. Похоже, что после того как католические школы получили вас в свое распоряжение, они не выпускают вас до тех пор, пока вы их не закончите<sup>[170]</sup>.

### *Раса и школа*

Расовые различия уже отмечались в данной главе. Три вида статистических выводов показывают глубину традиции расовых ошибок в американском образовании. Темнокожие учащиеся на 50 % чаще уходят из средней школы, нежели белые ученики<sup>[171]</sup>. Они на 40% реже получают степень бакалавра<sup>[172]</sup>. В стандартном национальном тесте достижений (национальная оценка прогресса в образовании) медианные баллы по тестам по математике и чтению у темнокожих учащихся почти на величину полного стандартного отклонения ниже, нежели у белых учеников<sup>[173]</sup>. Почему эти различия столь велики и столь стабильны?

Стандартные экономические модели образования предполагают три причины. Во-первых, афроамериканские учащиеся с теми же навыками получают затем меньшие зарплаты, нежели

белые, и уровень вознаграждения за более упорный труд в школе у них значительно ниже<sup>[174]</sup>. Во-вторых, если в районах, преимущественно заселенных афроамериканцами, школы обладают меньшими ресурсами, то учащиеся опять-таки получают меньшее вознаграждение, которое побудило бы их лучше учиться в школе. Учащийся может упорно работать над собой; однако если в химической лаборатории нет необходимого оборудования, то трудно обучиться научным методам. В-третьих, исторически афроамериканские родители находились в неблагоприятном положении относительно образования, поэтому им трудно помочь своим детям в академических занятиях.

Все эти три фактора играют свою роль в создании таких различий. Однако более внимательное изучение того, что происходит в школах, позволяет сделать вывод, что имеется и четвертая причина. Повседневная жизнь и занятия в школе зачастую приводят чернокожих учеников к выводу, что что-то не так с ними самими и с их окружением. Лиса Делпит приводит один говорящий сам за себя пример: предположение о том, что учитель лучше владеет стандартным английским, может (ненамеренно) оскорбить афроамериканских детей. На уроке чтения девочка воспроизводит текст с особенностями афроамериканского произношения. Учитель поправляет ее. Однако ученица в данном случае пошла значительно дальше простого воспроизведения текста. Она «перевела» отрывок на свой собственный диалект. Вместо того чтобы похвалить ее, девочке сказали, что она сделала ошибку<sup>[175]</sup>.

Вот еще один пример, не столь тонкий. Но он показывает, снова на уровне микрокосма, какие типы взаимодействий, повторяясь снова и снова, почти всегда заставляют афроамериканских учащихся чувствовать себя так, как будто есть разница между «нами» и «ими» – теми, кто управляет школой. Беркли в Калифорнии – это самый либеральный и, во всех отношениях, один из наиболее расово интегрированных городов в Соединенных Штатах. Исследование Энн Фергюсон, выполненное в режиме «включенного наблюдения» в средней школе в Беркли, является поэтому особенно показательным<sup>[176]</sup>. Эта школа совмещает две популяции – в основном белых учащихся, а также учащихся из азиатских стран с более высоким доходом, которые объединены в группу «Хиллз» («Холмы»), и в основном чернокожих и испаноговорящих учащихся, которые объединены в группу «Флэте» («Равнины»). Дети из группы «Флэте» и дети из группы «Хиллз» разделяют разное понимание норм поведения. Учащиеся и школьные администраторы, которые считают своей обязанностью поддерживать порядок, в основном разделяют стандарты поведения группы «Хиллз»: они навешивают на детей из группы «Флэте» ярлык «плохих» и соответствующим образом их наказывают.

В качестве примера Фергюсон описывает следующий инцидент, который выглядел бы комично, если бы частое повторение подобных инцидентов не сделало бы его глубоко трагичным. Фергюсон стоял на ступеньках лестницы, разговаривая с заместителем директора школы, когда тот был отвлечен группой девочек из национальных меньшинств, которые громко разговаривали, они шли по лестнице, переходя из одной классной комнаты в другую. Одна из девочек не заметила его и продолжала говорить. Заместитель директора спросил ее: «И именно так вы должны вести себя в коридорах школы?» И затем приказал ей спуститься вниз по лестнице и снова подняться по ней. Девочка выполнила приказ в точности, но сделала это с оттенком юмора. Заместитель директора воспринял это поведение как неуважительное (и, возможно, оно таковым и было) и вызвал ее к себе в кабинет для объяснений<sup>[177]</sup>. Что произошло в данном случае? В терминах, которые мы используем в этой книге, заместитель директора как инсайдер, миссия которого поддерживать порядок в школе, не видит юмора в поведении ученика, который подвергает сомнению приказ, предполагая, возможно даже на один миг, что он является аутсайдером, не полностью уважающим властные полномочия данного заместителя



директора.

Фергюсон считает, что с белым ребенком обращались бы по-другому: заместитель директора не счел бы громкий разговор нарушением порядка. В то же время белый ребенок, который более соответствует школьному идеалу инсайдера, с меньшей вероятностью повел бы себя неуважительно в ответ на приказ заместителя директора. А заместитель директора с меньшей вероятностью применил бы к ребенку жесткое наказание. Возможно, что, рассматривая ребенка как инсайдера, он даже не счел бы поведение девочки неподобающим, а воспринял бы его как забавное. Действительно ли он наказывает девочку потому, что, как он думает, она считает себя аутсайдером? Кто знает? Такие небольшие недопонимания в данной школе происходят регулярно.

Вам трудно поверить, что такие инциденты влияют на чувства учеников в отношении своей школы и формируют нормы ведущих сообществ? Мы не можем быть уверенными в том, что такие инциденты создают «оппозиционную культуру» среди чернокожих учеников. Однако мы точно знаем, что разница в результатах обучения между чернокожими и белыми учениками велика, и наши тюрьмы содержат непропорционально большое число афроамериканцев. Если говорить более конкретно, мы также знаем, что данная школа в Беркли отличается расовой напряженностью и часть школы была преднамеренно сожжена.

Наша теория касательно того, как школы могут справляться с особенностями культурного многообразия, предполагает также и разрешение любопытного эмпирического парадокса. Если чернокожие ученики негативно относятся к школьной культуре, то мы можем подумать, что у них менее благоприятное мнение о школе, нежели у белых учеников. Однако свидетельства говорят о противоположном. Филип Кук и Йенс Людвиг показывают, что и у белых неиспаноговорящих учащихся, и у чернокожих учащихся почти одинаковые ожидания в отношении образования (окончание средней школы, колледж и так далее), почти схожие посещаемость школы и усилия, затрачиваемые на обучение<sup>[178]</sup>. Мы свели в таблицу ответы учеников на некоторые из пунктов опросника департамента труда США, который касался средней школы и дальнейшего образования. Эта таблица показывает, что чернокожие ученики на самом деле высказывают лучшее мнение в отношении школы, нежели белые ученики. В среднем, в сравнении с белыми учениками, чернокожие менее склонны к занятиям «ужасным» английским или занятиям по математике, но более склонны воспринимать школьный дух как «отличный» и более склонны выражать позитивное отношение к самим себе, а также значительно более склонны к напряженной работе в школе<sup>[179]</sup>. Эти выводы кажутся парадоксальными с учетом большой и стабильной разницы между результатами тестов чернокожих и белых учеников.

Наша теория дает возможное объяснение, почему чернокожие учащиеся фактически выражают лучшее отношение к школе, нежели белые, но тем не менее имеют более низкие баллы по тестам. Чернокожие и белые в основном посещают разные школы. Школы подстраивают свое расписание и идеалы к соответствующим сообществам их учащихся. Должны ли учащиеся читать Эрнеста Хемингуэя или Тони Моррисона? Вероятно, что школы с большинством чернокожих (или белых) учащихся будут адаптироваться к вкусам своих учеников. В результате чернокожие учащиеся, возможно, с большей вероятностью будут бояться «ужасного» английского и математики в школах, включающих в основном белых учеников, нежели в школах, где преобладает чернокожий состав, – и наоборот. Наши таблицы точно указали на этот паттерн. Чернокожие ученики в школах, которые были почти полностью заполнены белыми учениками, в большей степени не любили английский язык и математику, нежели чернокожие ученики в школах, где в основном и преобладали чернокожие ученики<sup>[180]</sup>. Соответственно, белые ученики в школах, в которых подавляющее большинство учеников были

чернокожими, в большей степени не любили английский язык и боялись его, по сравнению с белыми учениками в школах, в которых основная часть учеников были белыми (хотя этот результат не был статистически значимым)<sup>[181]</sup>.

## *Экономика идентичности и спрос и предложение на образование*

*Спрос на образование.* В этой главе мы сосредотачиваем внимание на мотивации учащихся. Экономисты давно поняли, что мотивы учащихся – неденежные. Экономика идентичности требует от нас точно определить, какими могут быть эти мотивы, и ставит несколько вопросов, которые могут помочь сделать это. Что учащийся думает о себе в стенах школы: какова его социальная категория? Что, по мнению учащегося, он должен делать в школе – каковы его нормы и идеалы? Какой ущерб понесет учащийся, если он отклонится от этих норм? Ответы на эти вопросы играют важную роль в определении потребности в образовании – то есть того, насколько долго учащиеся предпочитают оставаться в стенах школы. Поскольку школьное обучение является крупным детерминирующим фактором будущего дохода человека, спрос на обучение в конечном итоге определяет как уровень, так и распределение дохода.

*Предложение образования.* Наиболее формальное обучение имеет место в школах, которые являются одной из форм организации. Предыдущая глава говорит нам, что идентичность и мотивация учителей и администраторов также являются ключом к успеху школы. Таким образом, экономика идентичности позволяет нам лучше понять и то, что образование предлагает. Из того, что мы видим, не только уровень ресурсов, выделенных школам, но также и качество их использования определяют эффективное предложение образовательных услуг.

Большое внимание уделялось, например, квалификации учителей. Стивен Ривкин, Эрик Ханусек и Джон Кейн в дополнение к более ранней работе Ханусека обнаружили, что эффективность обучения учащихся сильно варьирует в зависимости от учителя<sup>[182]</sup>. Они использовали обширный набор данных из системы образования Техаса, который рассматривал то, насколько соответствуют учащиеся учителям, и обнаружили, что некоторые учителя продемонстрировали неизменно более высокую эффективность, нежели другие. Авторы пришли к выводу, что критически важным для успеха образования являются не только высококвалифицированные учителя, но также и степень разрыва результатов тестов учащихся из семей с высоким и низким доходом, а этот разрыв может быть существенно снижен, если учащиеся из семей с низким доходом будут обучаться у высококвалифицированных преподавателей<sup>[183]</sup>. Наш анализ подтверждает одну возможную причину выводов, сделанных этими авторами, касательно важности высокой квалификации учителей: некоторые учителя могут быть более эффективны в управлении своими классами, в результате чего учащиеся идентифицируют себя со школой. То же относится и к школьным администраторам. Дебора Мейер и Джеймс Камер оказались эффективны не только благодаря тому, что они обнаружили «чудодейственное лекарство», позволяющее поднять достижения отстающих учащихся. Они и их коллеги показали выдающуюся эффективность в изменении восприятия учащимися самих себя. В этом смысле «чудеса», возникновению которых они способствовали, стали возможны при использовании ими избыточных ресурсов, которые применялись определенным образом.

Конечно же «чудеса» зависят также от идентичности учителей и администрации по отношению к школе и к ее миссии. В CPSS учителя и директор идентифицировали себя с целями школы – целями, которые они сами поставили. Учителя, приверженные католической школе, и ее администраторы, описанные Энтони Бриком и его коллегами, представляют собой контраст с обычным учителем в школе типа Shopping Mall, не вовлеченным в достижение целей

школы. Таким образом степень, в которой учителя идентифицируют себя с миссией школы, может быть столь же важна для объяснения различий между католическими и государственными школами, как и различия в мотивации учащихся. Согласно выводам предыдущей главы учитель, который рассматривает себя в качестве инсайдера, будет прилагать более напряженные усилия, в то время как учитель, рассматривающий себя в качестве аутсайдера (как, например, Майк из работы Стадса Теркеля), будет прилагать небольшие усилия и может создать проблемы для других учителей и школьной администрации.

### ***Идентичность, цели школы и выбор школы***

Вследствие нашего собственного интереса к вопросам экономики мы предположили, что цель школы – максимально развить навыки учеников и обеспечить максимальные будущие доходы. Однако передача навыков – это только одна из целей школы и родителей, которые выбирают школу для своих детей. Религиозные школы, например, зачастую избегают постановки экономических целей, отдавая приоритет религиозным целям. Первичная миссия школы может заключаться в отделении «спасенных от проклятых», как это описывается в этнографической работе Аллена Пешкина о баптистской школе Беттани («Вифиния»), вот слова директора школы: «Приспешники дьявола хотят забрать наших детей»<sup>[184]</sup>. Аналогичное желание разобщить детей наблюдается и в частных академиях, которые поддерживаются инвесторами и создание которых (неконституционное) привело к судебному разбирательству «Браун против Совета по образованию города Топека, Канзас»<sup>[185]</sup>. Цели и школьное расписание в государственных школах являются результатом решений, принятых избранными школьными советами: природа этих школ и их идеалы могут, следовательно, проистекать из политической экономики конкретных сообществ. Частные школы также обращаются к определенным сообществам в пределах своей юрисдикции. Домашние школы, разумеется, являются наиболее яркими примерами школьной среды, подстроенной под конкретные требования.

Все эти примеры говорят о том, что идентичность и цели школ играют значительную роль в спорах вокруг выбора школы. Но даже если рассматривать узкий вопрос, касающийся того, приводит ли выбор школы к лучшим навыкам у школьников, идентичность является центральным аспектом. Родители выбирают школы в соответствии с их миссией, чтобы высокий процент учащихся в таких школах был инсайдерами. А инсайдеры будут достигать более высоких результатов в той мере, в которой их достижения поддерживаются их школой.



## Глава 7. Пол человека и работа

Только 7% среднего медицинского персонала в США являются мужчинами. В этой области настолько мало мужчин, что люди используют фразу «медбрат», чтобы описать этот феномен. Эта фраза не только описывает статистическую аномалию; она также раскрывает социальное противоречие, которое заключается в том, что именно люди признают и обсуждают. В фильме «Знакомство с родителями» будущий муж героини работает медбратом, и это вызывает общий шок. Журнал *Male Nursing Magazin* («Медбрат») выступает за школы для медицинского персонала, благоприятно относящиеся к мужчинам в этой сфере, и предлагает советы, как ориентироваться в профессии, в которой доминируют женщины.

Что касается преобладания мужчин либо женщин, средний медицинский персонал – это не исключение, а правило. В основном мужчины и женщины в США работают в разных профессиях. Профессиональная сегрегация – это одна из наиболее прочных характеристик американского рынка труда. С начала XX века до 1970-х годов две трети женщин (или мужчин) в США должны были бы сменить работу, чтобы сравнять распределение по половому признаку в профессиях. Между 1970-м и 1990-м годами профессиональная сегрегация уменьшилась, однако в 1990 году опять более половины (53 %) мужчин и женщин должны были бы поменять свою работу, чтобы достичь равного распределения<sup>[186]</sup>.

Что может объяснить профессиональную сегрегацию и ее тенденции? Экономисты изучали мужчин и женщин на рынке труда в течение десятилетий. Экономика идентичности делает шаг вперед и расширяет рамки наших современных теорий – сравнительного преимущества, дискриминации, основанной на вкусах, и статистической дискриминации, которые мы опишем ниже. Понятие идентичности объясняет тенденции в профессиональной сегрегации и позволяет нам оценить политику. В частности, мы можем изучить полный спектр законодательства в области дискриминации по половому признаку.

Ядром нашей теории является различие между социальными нормами и обычными вкусами. Отдельные работники могут иметь пристрастие к определенной работе, могут иметь склонность к выполнению определенных заданий или могут иметь определенные таланты в конкретной области. Однако согласно нашей теории некоторые виды работ считаются подходящими для женщин, а другие – для мужчин. Это как раз и является профессиональными нормами. Например, около 1970 года нормы предполагали, что мужчины *должны быть* кормильцами в семье, работая в таких профессиях, как строительство, технические области и финансы. Женщины, если они работали, *должны были* быть медсестрами, учителями и секретарями.

Наша модель идентичности строится на наблюдениях. Исследователи изучили юридические фирмы, госпитали, фабрики и производственные подразделения, а также то, каким образом люди описывают свою работу, то, как они относятся к своей работе, и то, как люди реагируют на тех, кто приобретает нетрадиционные профессии.

Работы имеют свою репутацию. Есть работы, выполняемые мужчинами, и есть работы, выполняемые женщинами<sup>[187]</sup>. В соответствии с этим *женщина, которая является инженером в области ядерной физики, и женщина-моряк* кажутся противоречащими логике, так же как *мужчина в роли медсестры* или *в роли секретарши*. Такие присвоенные профессиям ярлыки частично оправдывались предполагаемыми качествами мужчин и женщин. Полагали, что для женщины естественно «заботиться о ком-либо» и быть «терпеливой»; а это те качества, которые необходимы на должностях учителей в начальной школе и медсестер. В старые времена работа прядильщицы считалась важным занятием для женщин, поскольку у них, как считалось, были



«проворные» пальцы. В противоположность этому качества, которые ассоциировались с мужчинами, делали их подходящими для работы администраторов, врачей и пилотов.

Независимо от того, основана ли пригодность на реальных различиях, эти ассоциации закрепляют стереотипы: что должны делать мужчины и женщины. Таким образом, к примеру, мнение, что женщины биологически менее подходят для работы в науке и в технических областях, – это не просто невинная гипотеза, которую можно проверить посредством усилий способных статистиков. Такие утверждения являются частью набора стереотипов, закрепляющих за такими занятиями понятие «мужские». Они навязывают социальный кодекс, который удерживал поколения женщин от реализации научной карьеры. Какие бы биологические различия ни существовали, простое предположение, что различия существуют, дает экономическое объяснение тому, что называется статистической дискриминацией, которая, как мы увидим позднее, является незаконной.

Риторические рассуждения, которые окружают смещение определенных видов работ из сферы доминирования мужчин в сферу доминирования женщин, тем более подчеркивают особенности ассоциаций, связанных с полом и профессиями. Например, чтобы сделать социально приемлемой работу женщин во время второй мировой войны на должностях, традиционно ассоциируемых с мужчинами, официальная пропаганда и популярная литература изображали женщин, выполняющих работу на производстве, без потери женственности<sup>[188]</sup>. Помимо этого, имели место чрезвычайные обстоятельства военного времени, извинявшие нарушение обычных предписаний, связанных с полом.

Этнографические исследования показывают, что люди продолжают рассматривать некоторые виды работ как более подходящие либо для мужчин, либо для женщин. Те, кто нарушают эти нормы, зачастую относятся к работе амбивалентно и являются объектом домогательств и даже насилия. Антрополог Дженнифер Пирс в начале 1990-х годов 15 месяцев проработала помощником юриста в районе Сан-Франциско-Бей в юридической фирме, она описала, как проявлялись мнения относительно работ, ассоциируемых с мужчинами либо с женщинами<sup>[189]</sup>. Женщины-юристы хотели думать о себе как о женщинах, но перед ними стояла дилемма. Быть хорошим юристом означало вести себя «как мужчина». Это означало, что нужно выглядеть «как Рэмбо», «пленных не брать», «постоянно бороться» и быть «мужчиной в юбке». В рождественской карикатуре партнер-мужчина Майкл был изображен как человек, комфортно чувствующий себя в своей роли. В противоположность этому партнер-женщина была изображена на этой карикатуре как человек, который никак не может решить, «кем быть, мужчиной или женщиной»<sup>[190]</sup>.

Многие авторы зафиксировали притязания, которым подвергаются женщины, когда они работают на должностях, ассоциируемых с мужчинами. Мужчины иногда реагируют на своих коллег-женщин очень резко. Такие реакции выражают эмоции, идущие далее простого нежелания работать с женщинами, постулируемого в ранних теориях о дискриминации. Социолог Ирен Падавич предлагает объяснение этому на основании своего личного опыта работы в качестве грузчика угля в крупной коммунальной компании<sup>[191]</sup>. Вскоре после того, как она начала работать в этой компании, ее коллеги-мужчины начали издеваться над ней физически, толкали ее туда-сюда и как-то раз попытались толкнуть на ленту угольного конвейера. Мужчины сказали, что это была просто шутка.

Судебное преследование, связанное с притязаниями, против Эвелета Майнса в Миннесоте предлагает другую яркую информацию. В августе 1988 года сотрудники Лоис Дженсон и Патрисия Космах подали в суд официальную жалобу против Эвелета Майнса в соответствии с параграфом VII Акта по гражданским правам. Они заявили, что компания несет ответственность

за притязания, с которыми они столкнулись со стороны коллег по работе, после того как они и другие женщины начали работать на шахте. Данное разбирательство прошло в судах трех инстанций. Апелляционный суд подытожил показания женщин:

На стенах в столовой, в инструментальной комнате, на складе, на мебели и в офисах были обнаружены граффити и постеры откровенно сексуального характера. Материалы такого характера были обнаружены на автомобилях женщин, в лифтах, в женских туалетах и на конвертах с межофисной почтой, а также на информационных досках компании... Женщины доложили об инцидентах, связанных с нежелательными прикосновениями – включая поцелуи, щипки и объятия. Женщины рассказали также об оскорбительных высказываниях, относившихся к ним, а также о частых «общих» комментариях о том, что женщинам не место на шахте, что нужно оставить эту работу мужчинам, а женщинам следует проводить время дома с детьми... Некоторые мужчины-сотрудники предлагали женщинам-сотрудникам физические действия сексуального характера. В одном из инцидентов мужчина имитировал оральный секс со спящей женщиной-сотрудником<sup>[192]</sup>.

На определенном этапе этого разбирательства защита проявила предубежденность в пользу мужчин. Она заявила, что Эвелет не виновен, поскольку такое обращение с женщинами имело место благодаря общей культуре грубого характера, принятой в данной отрасли. Суд, на который не произвели впечатление эти аргументы, вынес обвинительный приговор. В итоге компания, которая столкнулась с перспективой еще одного процесса, предложила мировую, не доводя дела до суда, за 3,5 млн долларов<sup>[193]</sup>.

### ***Модель идентичности на рынке труда***

На основе этих наблюдений мы строим теорию пола на рабочем месте. Мы снова следуем процедуре, принятой в главе 3. Мы указываем стандартную экономическую модель рынка труда. Затем мы устанавливаем функции полезности работников с помощью трех ингредиентов идентичности. В этих функциях идентичности работники понимают, кто они в обществе и как они и другие должны себя вести. В данном случае полезность работников отражает категории и нормы пола.

*Процедура. Часть первая.* Мы начинаем со стандартной модели для рынка труда. Имеются компании, которые желают нанять работников для выполнения работы – создавая тем самым спрос на трудовые ресурсы. Имеются мужчины и женщины, которые желают работать, – что создает предложение на рынке труда. Некоторые мужчины и женщины лучше выполняют задания, нежели другие; при этом общая разница между мужчинами и женщинами отсутствует. Стандартная модель для рынка труда на этом заканчивается. Решение относительно уровня зарплаты, при котором предложение равняется спросу, дает нам число принятых на работу мужчин и женщин.

*Процедура. Часть вторая.* Мы вводим наши три ингредиента идентичности.

*Социальные категории.* Социальные категории в данном случае – это просто *мужчины и женщины*.

*Нормы и идеалы.* Некоторые работы считаются подходящими для выполнения мужчинами



– это работа для мужчин. Другие работы считаются подходящими для выполнения женщинами – это женская работа.

*Потери и выгоды в полезности идентичности.* Женщины теряют полезность идентичности, работая на должностях, ассоциируемых с мужчинами. Мужчины теряют полезность идентичности, работая на должностях, ассоциируемых с женщинами. Они также могут саботировать работу женщин. Этот саботаж повышает полезность идентичности злоумышленника, но приводит к более низкой производительности всех.

Мы разрабатываем данную модель, определяя зарплату, при которой предложение на рынке труда равно спросу, и определяя число женщин и мужчин, работающих на различных должностях.

Наш фундаментальный вывод состоит в том, что работодатели обычно нанимают мужчин на должности, ассоциируемые с мужчинами, а женщин на должности, ассоциируемые с женщинами. В среднем женщины, которые работают на «мужских» должностях, имеют более высокий уровень навыков, нежели мужчины.

Несмотря на недостаточное использование навыков женщин, такой паттерн приема на работу максимизирует прибыли компании, потому что она платит более низкую общую зарплату. Другой вариант действий для фирм заключается в том, чтобы полностью разделить мужчин и женщин и избежать любых потерь, связанных с саботажем и перерывами в работе. Такая стратегия закрепляет неэффективную комбинацию навыков работников, но благодаря разделению отсутствуют потери в производительности из-за саботажа. И наконец, ни одна конкурентоспособная компания не имеет выгод от изменения общих социальных норм, связанных с полом, потому что любые выгоды будут размыты конкуренцией.

### ***Теория и фактические данные***

Поскольку наша модель основана на наблюдениях общественных взаимодействий на рабочем месте, неудивительно, что выводы, сделанные на основании данной модели, соответствуют реальным паттернам рынка труда.

В нашей модели, так же как и на рынке труда США, паттерны занятости отражают стереотипы «работ для женщин». Женщины часто работают на «женских должностях». Секретарей (96,7 % женщин в 2007 году) часто называли «офисные жены». Элементы аспектов пола касаются отношений на работе<sup>[194]</sup>. От секретарей ожидается, что они должны обслуживать своих руководителей и быть внимательны к их личным нуждам<sup>[195]</sup>. Забота о подрастающем поколении традиционно относилась к числу работ, выполняемых женщинами. Неудивительно, что 97,3 % учителей и воспитателей детских садов и начальных школ в 2007 году были женщинами<sup>[196]</sup>. Медсестры-женщины (93 %) должны, с одной стороны, проявлять заботу в отношении пациентов, а с другой стороны, отличаться от врачей (по традиции мужского пола)<sup>[197]</sup>.

### ***Экономика идентичности и новые заключения***

Привлекая нормы, связанные с полом, экономика идентичности облакает в конкретную форму теории дискриминации по половому признаку и приводит к новым заключениям касательно дискриминации на рабочем месте и профессиональной сегрегации.

Несколько предыдущих теорий представляют аналогичные прогнозы касательно уровня зарплат и занятости женщин. В первой такой модели, которая выросла из работы Гэри Беккера по расовой дискриминации, о некоторых владельцах фирм говорят, что им «не нравится» нанимать женщин. В несколько более сложной версии, собственник компании не проявляет негативного отношения к женщинам как к работникам, но это делают мужчины-работники. Компания должна при этом платить мужчинам более высокие зарплаты, когда они работают с женщинами. Каждая женщина, нанятая на работу такой фирмой, увеличивает затраты компании, и поэтому они нанимают меньше женщин. На конкурентных рынках либо работники должны платить за свое предубеждение (получая более низкие зарплаты), либо компании, которые идут на поводу у вкусов своих работников, должны быть заменены экономически более выгодными фирмами, которые не нанимают на работу таких работников, склонных к дискриминации.

Во второй теории этого рода мужчины и женщины имеют разные предпочтения в отношении работы вне дома. Женщины, как говорит эта теория, «меньше ассоциируются с рабочей силой»<sup>[198]</sup>, поскольку они могут присоединяться к числу работников и выходить из их рядов. Женщины меньше инвестируют в развитие навыков и образование, а возврат на эти инвестиции реализуется только тогда, когда они работают. Женщины, таким образом, заканчивают свою карьеру на должностях, где требуются меньшие инвестиции, и в именно так возникает профессиональная сегрегация<sup>[199]</sup>.

Третья теория проводит «статистическую» дискриминацию. Работодатели зачастую не могут оценить навыки отдельно взятого работника. Они принимают решения о найме на основе средних навыков в своем составе работников. Когда предполагается – в соответствии с моделью, – что у женщин более низкий средний уровень навыков, работодатели нанимают меньшее число женщин, а если и нанимают, то на более низкие зарплаты.

Идентичность расширяет экономическое восприятие дискриминации и профессиональной сегрегации. Мы вводим набор норм, который диктует соответствующее поведение мужчин и женщин. В нашей модели мужчины не высказывают общего нежелания работать с женщинами. Вместо этого они не приемлют определенные виды работ. Это отражают наблюдения. Во всем мире мужчины и женщины работают вместе. Однако у них обычно разные должности: женщины – это секретари, а мужчины – руководители.

Наша модель, таким образом, приводит к новым заключениям. Во-первых, она предлагает новый взгляд на профессиональную сегрегацию. Наша модель идет дальше, нежели разговор о том, что женщины приобретают меньше навыков: она говорит о том, что женщины инвестируют в приобретение навыков для тех профессий, которые являются подобающими для женщин. Поэтому женщины идут скорее в образовательные и в профессиональные школы, нежели в бизнес-школы. На более глубоком уровне женщины могут «иметь меньшую приверженность рынку труда», поскольку у них более широкие нормы в отношении пола. Предполагается, что женщины должны оставаться дома и растить детей. Следовательно, ожидается, что женщины будут выходить на рынок труда и уходить с него, в то время как мужчины никогда так не поступают<sup>[200]</sup>.

Во-вторых, теория идентичности предлагает объяснение, почему дискриминация и профессиональная сегрегация пробивают себе дорогу, несмотря на конкурентные рыночные силы. Теория идентичности предполагает, что реальная проблема коренится в нормах, которые требуют, чтобы мужчины и женщины занимали определенные должности, независимо от своих индивидуальных вкусов и способностей. Ни одна из компаний сама по себе не имеет значительных стимулов к тому, чтобы изменить нормы, характерные для общества в целом.

Затраты на это были бы слишком высокими по сравнению с выгодами для отдельной фирмы. Небольшие конкурентоспособные фирмы могут извлечь только небольшую часть общего

возврата на инвестиции в изменение норм, связанных с полом, которые распространены в обществе. На самом деле мы видели именно этот аргумент в защиту Эвелета Майнса из Миннесоты.

Таким образом, в соответствии с данной теорией нужны изменения в масштабах всего общества, чтобы изменить нормы, связанные с полом. Абсолютным «лекарством» от дискриминации будет устранение ярлыков, ассоциируемых с определенными должностями. Это было целью женского движения – и дома, и на рабочем месте. Модель предсказывает многие последствия таких изменений. В целом больше женщин будут работать. Снизится профессиональная сегрегация. Доля женщин и мужчин, занятых в определенной профессии, будет сближаться. В тех сферах, которые ранее считались работами для мужчин, будет работать больше женщин, и, одновременно, больше мужчин будут работать на традиционно «женских» должностях. Все эти результаты будут иметь место. Движение женщин и изменения в законодательстве, а отнюдь не изменения в конкуренции по Беккеру были ответственны за изменения в паттернах на рынке труда с 1960-х годов<sup>[201]</sup>. Конкретные профессии стали меньше ассоциироваться с определенным полом, что отразилось и в языке, и в том, что содержание работ также претерпело решительные изменения. Пожарные (firemen, дословно «мужчины огня». – *Перев.*) стали называться в английском языке словом firefighters (дословно «борцы с огнем». – *Перев.*). Полицейские, которые назывались английским словом policeman (дословно «мужчины в полиции». – *Перев.*), стали называться «сотрудники полиции» (police officers. – *Перев.*), а слово «председатели» (chairmen, «мужчины в креслах». – *Перев.*) стали передавать просто словом chairs («кресла». – *Прим, перев.*). Женщины теперь остаются на работе столь же долго, сколь и мужчины. В 1968 году минимальный срок пребывания на работе для профессионально занятых женщин в возрасте свыше 25 лет был на 3,3 года ниже, нежели у мужчин. К 1998 году разрыв сократился до 0,4 года<sup>[202]</sup>. Изменения в составе по половому признаку внутри различных профессий стали основной причиной снижения профессиональной сегрегации в период между 1970-м и 1990-м годами<sup>[203]</sup>. В соответствии с информацией Бюро переписи населения США из 45 профессий, которые в 1970 году были абсолютно мужскими, только одна профессия (супервайзеры в строительных работах по укладке кирпича, камня и выкладыванию черепицы) показала менее одного процента женщин спустя 20 лет<sup>[204]</sup>. Некоторые «наступления» на профессии, где доминировали мужчины, были очень успешными. В 1970 году женщин было только 24,6 % среди аудиторов и бухгалтеров и только 4,5 % среди юристов. Через 20 лет более половины аудиторов и бухгалтеров (52,7 %) были женщинами. Доля женщин-юристов выросла более чем в 5 раз (до 24,5 %). Выросла не только доля женщин в традиционно мужских профессиях, но также и доля мужчин в традиционно женских (хотя не столь впечатляющим образом)<sup>[205]</sup>.

Традиционная теория спроса и предложения говорит нам о том, что показатели на рынке определяются технологией, структурой рынка и мотивами полезности и прибыльности для индивидуальных потребителей и компаний. Из трех возможных объяснений изменений состава рабочей силы по половому признаку на рынке труда – технология, структура рынка и прибыльность и полезность – полезность для работников становится главным «подозреваемым». На рынке не происходило столь драматических изменений в технологии или структуре, которые могли бы объяснить рост смещения мужчин и женщин в профессиях<sup>[206]</sup>. Юридические инициативы, которые обсуждаются ниже, также отражают такие изменения в нормах.

Закон о дискриминации по половому признаку в США происходит от параграфа VII Акта о гражданских правах 1964 года. Этот акт сделал незаконным для работодателя проводить дискриминацию «против любого человека... касательно... компенсации, условий найма (или негативно относиться), то есть... ограничивать, проводить сегрегацию или классифицировать работников... в соответствии с их полом»<sup>[207]</sup>. В своей основе данный закон запрещает основанную на предпочтениях дискриминацию по полу или по критериям, которые коррелируют с полом человека, представленные в теории Гэри Беккера<sup>[208]</sup>. Суды также интерпретировали параграф VII как делающий незаконным статистическую дискриминацию по полу либо по критериям, которые коррелируют с полом человека. В судебном случае «Филлипс против Мартин-Мариетта» компания приняла на работу меньше женщин, поскольку руководство посчитало, что женщины будут с меньшей вероятностью «держаться» за работу в компании. Они скорее покинут ряды рабочей силы из-за обязательств по отношению к семье. Такие дискриминационные процедуры найма экономически рациональны с точки зрения компании, и они выражаются, как мы видели, в экономических теориях статистической дискриминации. Верховный суд США в 1971 году постановил, что является незаконным проводить дискриминацию следующим путем: незаконным является обращаться с женщинами в соответствии с групповыми стереотипами, даже когда в среднем женщины обладают качествами, которые делают их нежелательными работниками<sup>[209]</sup>.

Наша модель, в которой половая дискриминация имеет место, поскольку профессии ассоциируются с определенным полом, соответствует более широкой интерпретации параграфа VII. Данная интерпретация находится на переднем крае текущих юридических дебатов и поддерживается некоторым числом прецедентов. В судебном разбирательстве «Диас против компании Pan American World Airways» суд признал незаконными запрещения на найм работников по половому признаку<sup>[210]</sup>. Авиакомпания высказывалась в защиту введенного ею запрета на наем мужского обслуживающего персонала, поскольку женщины лучше проявляли себя в «немеханических» аспектах работы. Такая увязка пола человека с работой оказалась под запретом, поскольку типично женские черты были признаны незначительными для выполнения «первичных функций или предлагаемых услуг»<sup>[211]</sup>. Судебное разбирательство «Price Waterhouse против Хопкинс», которое мы обсуждали во введении к нашей книге, установило прецедент запрещения дискриминации при карьерном продвижении работников, которые уже приняты на работу<sup>[212]</sup>.

Судебные разбирательства также включали сексуальные притязания в отношении женщин, которые работали на «мужских» должностях. Разбирательство «Беркман против города Нью-Йорк» восстановило в правах женщину-пожарного, которая была уволена из-за того, что работала нестандартным образом<sup>[213]</sup>. Суд постановил, что притязания со стороны коллег по работе мужского пола сделали для нее невозможным адекватно выполнять свою работу<sup>[214]</sup>. Вики Шульц и Кэтрин Франке высказывались в том духе, что любые притязания, которые вытекают из норм, связанных с полом, имеют дискриминационные последствия (как описывается в нашей модели) и, таким образом, являются нарушением параграфа VII Акта о гражданских правах<sup>[215]</sup>. Такая расширенная интерпретация «враждебной рабочей среды» была исключением. Случай «Дженсон против компании Eveleth Taconite Co», упомянутый выше, был первым успешным судебным разбирательством такого рода против компании, которая не воспрепятствовала сексуальным притязаниям на рабочем месте. Следуя мнению, которое было высказано Кэтрин Мак-Киннон, судьи вместо обычного приговора вынесли вердикт, наказывающий за принудительные заигрывания сексуального характера, поскольку они являются важным элементом сексуальных притязаний. Закон все еще находится в процессе



## Пол, предложение на рынке труда и домохозяйства

Рынок труда – это только одна из арен, где нормы пола влияют на экономические результаты. Экономисты также очень интересуются тем, что происходит в рамках домашнего хозяйства: как супружеские пары делят домашние обязанности и заботу о детях и каким образом они решают, кто должен идти работать и какова должна быть длительность рабочего дня<sup>[217]</sup>. Исследования продемонстрировали, что нормы пола могут значительно повлиять на установление баланса труда и отдыха, и, теоретически, экономисты давно ушли от «унитарной модели» ведения домашнего хозяйства, в которой пары просто максимизируют совместную полезность. Шелли Лундберг и Роберт Поллак, например, строят модели стратегических договоренностей в отношении того, как пары разделяют домашние обязанности, где нормы пола устанавливают варианты отступлений<sup>[218]</sup>. Мы применяем экономику идентичности в отношении домашних хозяйств, чтобы получить точные прогнозы: кто и какую работу выполняет и в каком объеме.

Стандартная модель домашнего хозяйства была бы чем-то типа модели «сравнительного преимущества». Партнер, который сравнительно лучше справляется с выполнением домашних обязанностей, будет работать дома, в то время как тот, который лучше проявляет себя в получении дохода для семьи, должен пойти работать. Эта теория предсказала бы симметричный паттерн разделения обязанностей: тот, кто больше работает дома, должен работать меньше вне дома.

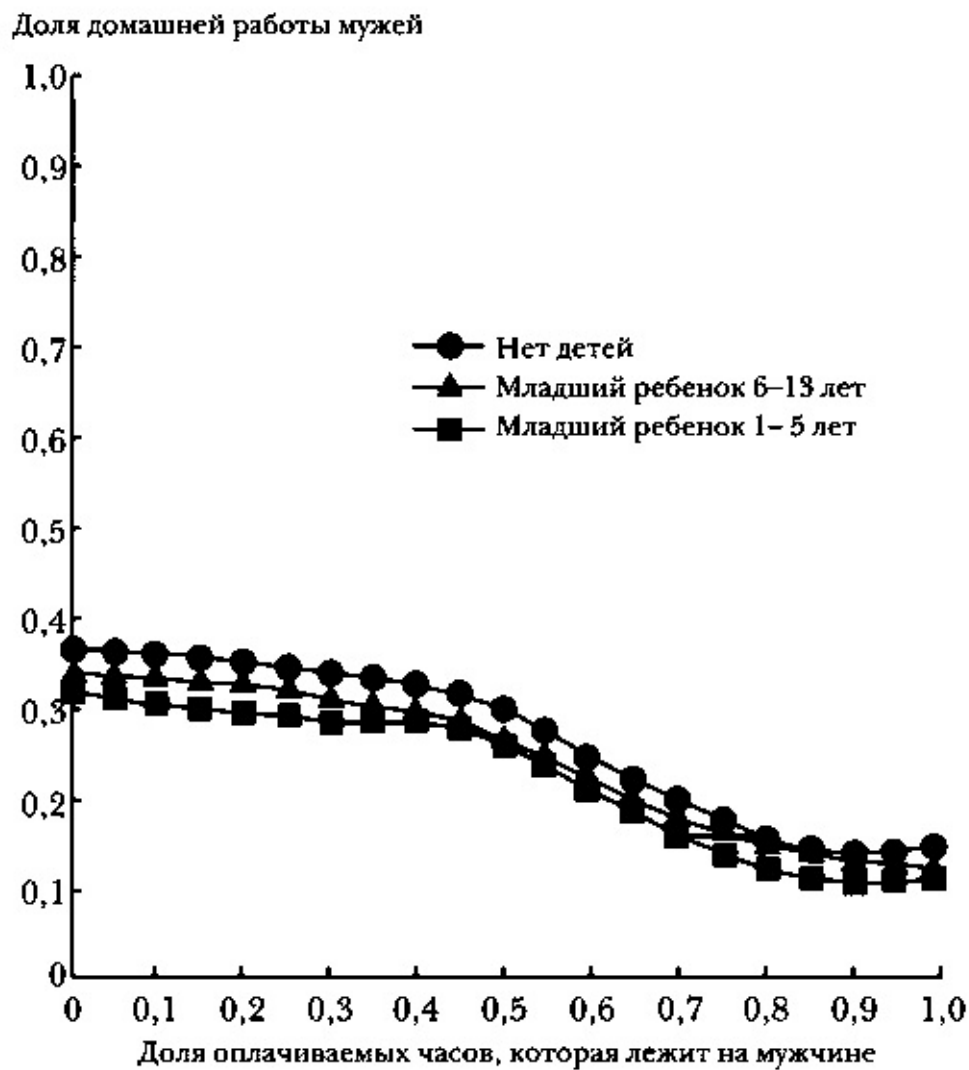
Однако мы не наблюдаем это как закономерность в США. Женщины, даже если они больше времени работают вне дома и обеспечивают большую часть дохода, больше работают и по дому. Мужчины, в среднем, делают в аналогичной ситуации не более трети работы.

Модель идентичности легко объясняет такой результат. Мы берем стандартную экономическую модель и добавляем социальные категории мужчин и женщин. В соответствии с традиционными нормами в отношении пола женщины *должны* выполнять всю работу по дому. Эти нормы все еще определяют семейную жизнь в Америке, как мы это видим. В модели идентичности женщина или мужчина теряют полезность идентичности, если они будут выполнять не соответствующие своему полу работы. Таким образом, когда женщина обеспечивает большую часть дохода семьи, она будет также делать и больше работы по дому.

Мы привели некоторую статистику, которая описывает данный паттерн, и мы опишем ее еще чуть ниже. Но вначале давайте рассмотрим домашние хозяйства изнутри, чтобы выявить проявления норм, которые направляют нашу теорию. Арли Хочсчайлд в своей работе «Вторая смена» описывает разделение домашней работы среди пар среднего класса в Сан-Франциско-Бей, с которыми провели интервью в период с 1980 по 1988 год. Хотя эти пары отстаивали миф, что они разделяют работу поровну, только небольшая их часть делала это на самом деле, поскольку мужчины выполняли «мужскую часть» домашних обязанностей (которая составляла лишь относительно небольшую часть общего объема работы), а женщины выполняли «женскую работу» (ту часть, которая была более значительной). Хочсчайлд приводит пример четы Холт, супруги сказали, что нашли способ поделить домашние обязанности поровну. Эван, продавец мебели, заботился о первом этаже дома (цокольный этаж с его мастерской). Его супруга, Нэнси, лицензированный социальный работник, работающий полный рабочий день, заботилась о верхней части дома. Забота о «биологической» части жизни семьи была разделена по тому же

принципу: она заботилась о ребенке, а он заботился о собаке [219].

Пример Хочсчайлд и наш анализ данных предполагает, что чета Холт соответствует национальному паттерну. Мы изучили доли домашней работы, выполняемой супружескими парами, в «Панельном исследовании динамики дохода», и их отношение к их доле оплачиваемой работы [220]. В свободной форме мужа и жены давали ответ на вопрос: «Сколько примерно времени вы (ваш (-а) супруг (-а) проводите за домашней работой в среднем в неделю? Я имею в виду время, которое затрачивается на уборку, приготовление пищи и выполнение других работ по дому»? Вопрос намеренно исключал заботу о ребенке. Как показано на графике ниже (в правой части), когда на мужа лежит 100 % работы, за которую платят деньги, мужа в среднем выполняют 10 % от общего объема домашней работы. По мере того как доля работы вне дома у мужа падает, растет и доля домашней работы, но не более чем на 37 %. Наличие детей различных возрастов вносит мало различий в разделение труда. Аналогичные результаты получаются при рассмотрении доли дохода мужчины в семейном бюджете и долей выполняемой им работы [221].



Другие источники приходят к аналогичным выводам. С использованием другого набора данных, полученных в результате проведения «Национального опроса семей и домохозяйств», социологи Норико Тсуйя, Ларри Бумпасс и Минья Ким Чу также обнаружили низкую эластичность (низкую чувствительность) отношения количества часов, проводимых мужьями за домашней работой, к количеству часов, проводимых их супругами на работе вне дома в



США<sup>[222]</sup>. Также удивительно, что эта эластичность в США не больше, нежели в Японии и Корее, где роли женщин, как правило, значительно более традиционны и более четко определены. Однако мужья в Японии в среднем проводят за домашней работой только 2,5 часа в неделю, в то время как в Корее – 12,6 часа и 7,8 часа в Америке<sup>[223]</sup>.

В дополнение к этому, выходя за пределы общего разделения домашней работы между мужьями и женами, работы, которые мужчины и женщины выполняют по дому, далеки от случайного распределения. Женщины 75 % времени заняты «традиционной работой женщин» (такой, как приготовление пищи, стирка и уборка по дому), а мужчины выполняют 70 % «мужской работы» (такой, как работа во дворе и ремонт автомобиля)<sup>[224]</sup>.

### ***Заключение***

Предыдущие главы показывают, как добавление понятия идентичности в экономическую науку обогащает текущую экономику организаций и образования, а в этой главе мы увидели, как наш метод обогащает экономику, касающуюся пола. В частности, нормы, связанные с половой принадлежностью, определяют некоторые работы как мужские и женские – как на рабочем месте, так и дома. Данные модели показывают нам, почему именно общественное движение и действия правительства, а не изменения на конкурентном рынке привели к эрозии дискриминации против женщин в США.

## Глава 8. Бедность расовых и национальных меньшинств

Бедность меньшинств – это последний по порядку, но не по важности вид применения экономики идентичности, которые мы рассмотрим в данной книге. Неравенство между темнокожими и белыми составляет, как утверждают, наихудшую социальную проблему в США. Живучесть данной проблемы сложно объяснить текущими экономическими теориями. С помощью модели идентичности факты встают на свое место.

Мы задаем вопрос, почему, несмотря на движение за гражданские права и на различные действия правительства, так много афроамериканцев еще очень бедны.

С начала движения за гражданские права многие афроамериканцы значительно ушли вперед в экономическом отношении. Между 1959 и 2001 годами доля бедных среди чернокожего населения упала с 55 % до 23 %<sup>[225]</sup>. В 2001 году более половины афроамериканцев имели доходы более чем в два раза выше черты бедности. В результате этого сформировался растущий средний класс<sup>[226]</sup>.

Однако эти достижения сопровождается сохраняющаяся «американская дилемма»<sup>[227]</sup>. Сегодня примерно две трети афроамериканских детей рождены матерями в неполной семье, из которых почти три пятых живут в бедности<sup>[228]</sup>. В настоящий момент почти одна треть от общего числа мужчин-афроамериканцев проведет некоторую часть своей жизни в тюрьме<sup>[229]</sup>. Примерно две трети чернокожих мужчин с законченным средним образованием или ниже не имеют работы на протяжении своего первого периода трудоспособности от 25 до 34 лет<sup>[230]</sup>. Они не принадлежат к рабочей силе, поскольку либо не имеют работы, либо находятся в тюрьме. Среди афроамериканцев в возрасте от 31 до 35 лет, бросивших среднюю школу, только 44 % в 2000 году либо учились в школе, либо работали<sup>[231]</sup>.

Качественная теория в отношении расы и бедности должна объяснять как прочность этих видов неравенства, так и имеющиеся тренды.

### **Традиционная экономика дискриминации**

Две школы экономистов из числа крупнейших в мире начали изучение расовой дискриминации в экономике. Мы уже видели версии этих теорий, которые применялись к вопросам пола. Первая теория принадлежит Гэри Беккеру и затрагивает вопросы, касающиеся *дискриминации, основанной на предпочтениях*. Согласно данной теории, белые работодатели могут проявлять неприязнь в отношении приема на работу чернокожих работников, а белым работникам может аналогичным образом не нравиться работать с чернокожими работниками. Независимо от того, кто выражает это негативное отношение, результаты будут одни и те же: чернокожие работники получают меньшую оплату и не будут работать на тех же должностях, что и белые.

Понятие *статистической дискриминации*, предложенное Кеннетом Эрроу, предполагает, что источник дискриминации лежит в другом месте, однако приводит к аналогичным результатам. В данной теории белые работодатели проводят дискриминацию чернокожих сотрудников не потому, что выражают собственное желание поддерживать физическую или социальную дистанцию, а потому что считают, что чернокожие в среднем имеют более низкий уровень навыков. Это может стать самосбывающимся пророчеством: отдельно взятые чернокожие работники не имеют стимулов приобретать более качественные навыки, поскольку о них будут судить как о людях, имеющих более низкий уровень навыков, нежели у белых,

независимо от того, что они делают и какие у них навыки<sup>[232]</sup>.

Поучительные ситуации показывают, что скрытая дискриминация все еще существует и, таким образом, может быть частью ответа на наш вопрос. Например, исследования показывают, что работодатели, банкиры и дилеры по продаже автомобилей обращаются с афроамериканцами иначе, нежели с белыми работниками. Марианна Бертран и Сендхил Муллаинатан направили фиктивные резюме в ответ на объявление о вакансии<sup>[233]</sup>. В ответ на резюме для «Грега» и «Эмили» (принятые имена в среде белых) пришло на 50 % больше приглашений на интервью, нежели в ответ на резюме с именами «Джамал» и «Лакиша» (популярные имена среди цветных и афроамериканцев). Алисия Муннелл и ее соавторы обнаружили, что стандартные обращения за кредитами афроамериканцев отклоняются банком в 28 % случаев, по сравнению с 20 % случаев обращений белых<sup>[234]</sup>. Иэн Айрес и Питер Сигелман направили чернокожих и белых мужчин, чтобы те получили данные по ценам на новые автомобили. По ответам дилеров на запрос афроамериканских мужчин цены оказались на 1000 долларов выше, нежели по ответам белым мужчинам<sup>[235]</sup>.

В то время как дискриминация все еще существует, традиционные теории не могут помочь нам понять многие паттерны<sup>[236]</sup>. Многие афроамериканцы избирают направление действий, которое белые считают пагубным. Например:

- С точки зрения традиционной теории трудно объяснить количество случаев рождения детей вне брака, которое в 2,5 раза выше, нежели у белых людей<sup>[237]</sup>.

- Традиционная теория могла бы объяснить высокую долю населения, пребывающего в тюрьме, если бы криминальная деятельность была лучшей карьерой для афроамериканцев, нежели любые виды законной деятельности. Однако статистика показывает, что преступления не окупают себя. Стивен Левитт и Сидхир Венкатеш изучали финансовые книги одной банды в Чикаго. Типичный «солдат» мог зарабатывать почти столько же, работая в McDonalds, но с гораздо меньшим риском<sup>[238]</sup>.

- С точки зрения традиционной теории трудно объяснить также низкие уровни занятости среди мужчин-афроамериканцев. Другие группы меньшинств – к примеру, испаноговорящие граждане – имеют значительно более высокие уровни занятости, невзирая на препятствия (например, недостаточный уровень владения английским языком).

- Ставит в тупик следующий вопрос: если дискриминация не является причиной таких результатов, то почему же мы видим различия в доходах между афроамериканцами? В то время как доля афроамериканцев со средним доходом растет, также заметен рост в семьях с одним родителем, среди семей с мужчиной, находящимся в заключении, а также среди неработающих.

- Экономические теории также приводят в тупик при рассмотрении того факта, что уровень возврата на приобретенные навыки для черных, если таковой имеется, оказывается выше, нежели для белых<sup>[239]</sup>.

### ***Основа теории идентичности***

Нам нужна более качественная теория, и для этого мы обращаемся к понятию идентичности. Исторически в отношении поведения чернокожих и белых в Америке существовали различные кодексы. Такой кодекс был особенно понятен в южных штатах и был формально отражен в законодательстве «Джим Кроу». Когда Роза Паркс отказалась уступить свое место в автобусе белому мужчине, она была арестована и оштрафована. Когда писатель Ричард Райт попытался обучиться выполнению квалифицированной работы оптометриста и

шлифовщика линз, другие работники стали ему угрожать, и он был вынужден уйти с работы. Эмметт Тилл был линчеван. Многие из положений этого кодекса в настоящий момент незаконны, и большинство американцев считают в настоящий момент, что эти положения были неправильными. Однако, по словам Гленна Лоури, белые американцы все еще думают о чернокожих американцах как о «них», а не включают их в понятие «все мы»<sup>[240]</sup>.

Общий опрос показывает, что большинство американцев проводит разделение между чернокожими и белыми. Исследователи, которые изучают интеграцию в местах жительства, обычно задают белым и афроамериканцам вопрос, хотели бы они переехать в район, в котором имеется другая пропорция белого и черного населения<sup>[241]</sup>. Большинство белых теперь говорят, что они переехали бы в районы с проживанием некоторого числа чернокожих семей, но не туда, где этих семей большинство. Многие рассматривают такие ответы как прогресс, поскольку теперь белые американцы принимают некоторое число чернокожих соседей. Однако, разумеется, существует только один вариант, который показал бы, что дискриминации не существует, это 100 %. Эти мнения подпитывают разделение между «нами» и «ими». Эксперименты по формированию группы, которые мы обсуждали в главе 4, показывают, что очень легко найти экспериментальные причины для того, чтобы люди разделили себя на группы и обращались бы с другой группой по-другому. Они также показывают, как формируется негативное мнение по поводу представителей другой группы. Конечно же эти эксперименты бледнеют по сравнению с расовой динамикой в обществе США. Психологическое влияние реального мира на тех, с кем обращаются как с не принадлежащими группе, должно быть значительно более сильным. «Они» скорее склонны принимать мнение о себе в противоположность «нам» в доминантной группе. Такое отрицание, разумеется, имеет собственное подтверждение. На нашем языке, это приносит выгоды, связанные с полезностью идентичности. Мы рассматриваем здесь компромисс между такими выгодами и экономическими затратами.

Существует ли оппозиционная идентичность? Поп-культура полна проявлений оппозиции и различий, и ведутся дебаты по поводу музыки стиля рэп и того, какие послания она шлет афроамериканской молодежи. Проявления и последствия таких реакций на расизм занимают многих исследователей и писателей в области жизни афроамериканцев, как это видно в работах большого перечня авторов, включая Элию Андерсона, Джеймса Болдуина, Кеннета Кларка, У.И.Б. Дюбуа, Майкла Дэйсона, Франклина Фрейзера, Ульфа Ханнерса, Джона Огбу, Ли Рейнуотера и Уильяма Юлиуса Уилсона<sup>[242]</sup>.

Возможность оппозиции касается не только афроамериканцев. Американская история – как она представляется в настоящий момент – была полна этнических конфликтов: черные против белых, аборигены и азиатские американцы против европейцев, испаноговорящие американцы против «гринго» и конечно же европейцы против других европейцев. Столетие назад различия между католиками и протестантами были столь же важны, как и различия между белыми и цветными. В начале XX столетия ирландцы с «занавесками из шнурков», которые старались вписаться в доминантную культуру, представляли контраст со своими собратьями-ирландцами, которые отвергали эту культуру<sup>[243]</sup>. Произведение Уильяма Уайта «Общество с уличного перекрестка» показывает, как такие проблемные отношения возникали ежеминутно между итальянцами из северной части Бостона в конце Великой депрессии<sup>[244]</sup>.

В то же время такая оппозиционная идентичность не является прерогативой одной лишь Америки. Глава нашей книги, посвященная школьному образованию, описывает работу Пола Уиллиса о классовом антагонизме в английской школе между пристойными, покорными «ушастиками» и непокорными, мятежными «парнями», которые никогда не упускали шанса,

чтобы нарушить ход занятий<sup>[245]</sup>. В области исследования колониализма работа Эдварда Сэда «Ориентализм» описывает, как происходит формирование западного стереотипа «восточного». Он усматривает наиболее крупный источник колониальной власти в идеале, которому могут соответствовать только колонизаторы<sup>[246]</sup>. Такой идеал создает проблему местной интеллектуальной и деловой элите. Они могут постараться либо «избегать», либо интегрироваться с доминантной группой, но они не могут быть полностью приняты. Они не в состоянии вписаться в идеал, к которому стремятся, они неадекватны этому идеалу в том, что касается их языка, культуры и образования. Психиатр Франц Фанон описывает, как это влияет на личность людей из колоний, которые стремятся к экономическому успеху, но при этом должны бороться, чтобы поддержать свое достоинство<sup>[247]</sup>. Такая амбивалентность – это общая тема в автобиографиях колониальных элит, а также успешных афроамериканцев.

Автобиография Джилл Нелсон, афроамериканского репортера, иллюстрирует, как трудно работать внутри доминантной культуры, не предавая себя. Следующая цитата описывает ее реакцию на интервью по поводу работы в *Washington Post* «Я тоже играю в стандартную для негра игру в балансирование, когда речь заходит о контактах с белыми, что обычно включает «сглаживание острых углов моей личности», чтобы они не чувствовали испуга, при этом одновременно апеллируя к моей честности. Существует тонкая линия между тем, чтобы быть «скверной девочкой» и быть «паинькой». Отход от этой линии может означать беду. С одной стороны лежит работа и ненависть к самой себе. С другой – в равной степени сомнительная честь быть безработной, но честной»<sup>[248]</sup>.

Эта дилемма открыто обсуждается. Рубрика «Когда стоит показать все как есть» в журнале *NIAOnline* публикует подсказки от известных чернокожих женщин-руководителей в отношении того, как вести себя «на рабочем месте там, где большинство сотрудников белые мужчины», и уверяет своих читателей в том, что «вы не должны приносить в жертву свою идентичность чернокожей женщины на рабочем месте»<sup>[249]</sup>.

### **Модель идентичности в отношении бедности и социальной отверженности**

Теперь мы строим теорию идентичности для дискриминации и бедности этнических меньшинств. Опять мы следуем процедуре, приведенной в главе 3. Мы начинаем со стандартной модели и добавляем наши три ингредиента идентичности: социальные категории, нормы и идеалы, а также выгоды и потери, связанные с полезностью. В данной модели мы обращаем особое внимание на то, как решение, принятое одним человеком, влияет на полезность других. Мы видим эффект обратной связи, который углубляет начальные факторы влияния со стороны дискриминации. Чем больше чернокожих, которые преодолели негативное влияние дискриминации и при этом не подвергают компромиссу свою честность, тем более комфортно будут чувствовать себя другие чернокожие при принятии того же решения. Однако если изначально достаточное количество чернокожих сталкиваются с неприятием, они не будут пытаться проявить честность и многие почувствуют себя более комфортно, если останутся аутсайдерами. Снова нужно сказать, что корневая причина этого феномена неприятие чернокожих граждан доминантной группой. Социальная динамика внутри чернокожего сообщества при этом углубляет негативное влияние<sup>[250]</sup>.

*Процедура. Часть первая.* Стандартная экономическая модель при этом аналогична базовой модели рынка труда в предыдущей главе. Теперь здесь рассматриваются чернокожие и белые работники (в противовес мужчинам и женщинам), и отдельные личности принимают



решение относительно того, работать или не работать за конкретную зарплату.

*Процедура. Часть вторая.* Как и ранее, мы определяем социальные категории, нормы и идеалы, а также потери идентичности.

*Социальные категории.* Мы вводим две социальные категории – инсайдеров и аутсайдеров. Все белые работники, по определению, являются инсайдерами. Чернокожие работники могут выбирать, следует ли им интегрироваться и присоединиться к доминантному большинству в качестве инсайдеров. В качестве альтернативы они могут быть аутсайдерами, которые остаются в отрыве от остального сообщества и принимают идентичность, будучи в оппозиции к инсайдерам.

*Нормы и идеалы.* Для инсайдеров нормы диктуют, чтобы они работали на компании в данной экономике. В противоположность этому аутсайдеры («плохие девочки» в соответствии с терминологией Нелсон) считают, что они не должны быть столь сговорчивыми<sup>[251]</sup>.

Чернокожие работники выбирают, таким образом, из трех возможностей: быть инсайдером, быть аутсайдером, который работает, либо быть аутсайдером, который не работает. Каждый из этих трех вариантов действий имеет свои соответствующие преимущества и недостатки – по мере того как они ассоциируются с различными уровнями оплаты и самоуважения. (На языке данной модели самоуважение, это полезность идентичности.)

*Потери и выгоды в полезности идентичности.* Потери и выгоды в полезности идентичности могут быть суммированы следующим образом:

- Чернокожий, который пытается быть инсайдером, будет страдать от недостатка приятия со стороны белых. Этот человек теряет самоуважение, потому что он не соответствует расовому идеалу инсайдера.
- Аутсайдер, который выбирает отсутствие работы, поддерживает самоуважение. Но чернокожий, который желает быть аутсайдером, но который тем не менее выбирает занятость и предпочитает работать на кого-то, или, с более общей точки зрения, предпочитает сотрудничать с белыми, теряет полезность идентичности. Он теряет уважение к самому себе не потому, что его отвергают белые (поскольку он не пытается быть аутсайдером). Вместо этого он теряет самоуважение, потому что его идеал аутсайдера говорит о том, что он не должен работать или не должен сотрудничать с белыми.
- В данной модели также есть внешние стороны. Чернокожий работник, который выбирает вариант инсайдера, теряет полезность, когда другие чернокожие работники пытаются быть аутсайдерами (и наоборот). Это происходит потому, что люди зачастую предпочитают такое поведение, когда их выбор подтверждается их коллегами<sup>[252]</sup>. Они также могут страдать от неодобрения и остракизма, если их коллеги сделали другой выбор в отношении идентичности.

## ***Теория и свидетельства***

И опять нет никакой неожиданности в том, что выводы, сделанные в соответствии с моделью, отвечают действительным паттернам. Стандартные экономические модели дискриминации черных, например те, которые основаны на «отвращении» белых менеджеров к найму на работу чернокожих работников, предсказывают, что конкуренция исключит дискриминацию. Хотя конкуренция, что очевидно, и привела к тому, что большее число чернокожих работников входят в число рабочей силы и работает, а также к тому, что зарплаты



для некоторых чернокожих работников были подняты, мы также видим высокий уровень случаев, когда чернокожие бросают школу, высокий уровень преступности, а также высокий уровень наркоманов. С точки зрения инсайдера такое поведение является разрушительным для человека. И стандартная экономика, которая предполагает, что люди делают выбор, чтобы оптимизировать экономический результат, не может этого объяснить. Однако в модели идентичности ранний уход из школы имеет смысл. Это рационально, когда альтернатива (работа в мире белых, но невозможность признания в этом мире) представляет собой слишком большую потерю.

Результаты применения нашей модели повторяют выводы, сделанные Уильямом Джулиусом Уилсоном в его работе «Когда работа исчезает», которая изучает вопросы расовых и классовых различий и вопросы занятости в городах США с преимущественно афроамериканским населением. Модель предсказывает, что, по мере того как зарплаты падают, все большее число чернокожих работников предпочитает быть аутсайдерами. В конфликте между работой и достоинством достоинство побеждает, и все большее число людей выбирают идентичность аутсайдера. Кроме того, согласно нашей модели, если чернокожие, которые выбирают идентичности инсайдера, покидают определенное сообщество, все большая часть остающихся становятся аутсайдерами, и тогда еще больше инсайдеров покидают это место. Они считают, что оставаться – слишком некомфортно. Уилсон считает, что среди чернокожих низкие зарплаты и уход представителей среднего класса являются наиболее крупными причинами бедности и неправильного функционирования городских афроамериканских сообществ.

### ***Потенциальные способы «лечения» проблем***

Чрезвычайно полезно иметь хорошую теорию диспропорций между чернокожим и белым населением. Даже если все еще остаются многие практические трудности в ее применении, данная теория дает понимание возможного результата. Она предполагает, например, что имеются по крайней мере три способа воспрепятствовать тому, чтобы чернокожие уходили с работы. Первый заключается в том, чтобы устранить различие между чернокожими и белыми в идеалах инсайдера. Белые в таком случае не будут более отвергать чернокожих граждан. В данном случае в нашей модели имеется только один результат. Все чернокожие попросту предпочтут быть инсайдерами, так что несоответствия, основанные на идентичности между чернокожими и белыми, исчезнут<sup>[253]</sup>.

Второй способ заключается в том, чтобы изменить то, что означает быть чернокожим. Некоторые читатели уже подумали о том, что сама по себе оппозиционная идентичность не подразумевает саморазрушающего поведения. Скорее нормы, которые ассоциируются с такой идентичностью, могут быть саморазрушающими. Некоторые афроамериканские лидеры, которые видели эту проблему, связанную с нормами, пытались изменить их. Совершение реального поступка не обязательно означает уход из школы или отрицание «магистрального» направления норм поведения на работе. Многие известные чернокожие интеллектуалы, актеры и выдающиеся спортсмены обожествляют этот второй путь. На праздновании пятидесятой годовщины судебного разбирательства «Браун против департамента образования» Билл Косби произнес свою противоречивую речь, названную «фунтовое пирожное»: «Не {активисты в области гражданских прав} стали причиной того, что можно услышать «я терпеть не могу алгебры»... или «я терпеть не могу английского языка»<sup>[254]</sup>. Другие как, например, Луис Франклин и программа для мусульман «Нации ислама» призывают к различного рода изменениям. Исходя из опыта последних четырех сотен лет, они требуют отделить территорию

для афроамериканцев<sup>[255]</sup>. Они противостоят интеграционалистам, но, так же как и Косби, желают подъема общества. Они хотят покончить с практикой самоподавления посредством изменения ценностей в сторону семьи, образования, уважения к женщинам и воздержания от наркотиков и алкоголя. Такая оппозиционная идентичность может потребовать упорной работы, продолжения учебы в школе, воздержания от наркотиков, а также того, чтобы заключать браки и оставаться в браке.

Третий способ заключается в том, чтобы ограничить эффект обратной связи. Если мы сможем разорвать цепь, при которой принятие идентичности аутсайдера приводит, в свою очередь, к его принятию другими, мы получим в итоге меньший уровень бедности среди чернокожих. Ниже мы обсудим, как публичная политика может изменить выбор идентичности посредством разрыва такой петли обратной связи.

### ***Политики: дискриминация в отношении зарплаты и программы занятости***

Многие государственные политические меры были разработаны с тем, чтобы повысить занятость и уменьшить ущерб от дискриминации. В оценке таких программ экономисты обычно сосредотачивают внимание на обычных выигрышах и издержках – таких, как выигрыш, который выражается в большем числе учеников, закончивших школы, и в более высокой занятости населения. Наш анализ показывает, что влияние этих политических мер может зависеть от их способности влиять на выбор идентичности инсайдера или аутсайдера. Это иллюстрируют два примера – дискриминация в отношении зарплаты и программы тренировок для получения работы.

Экономика идентичности расширяет оценку экономистами дискриминации. Большинство экономических исследований сосредотачивают внимание на влиянии на тех, кто непосредственно вовлечен в определенную программу<sup>[256]</sup>. Такой фокус действий очень узок. Риторика и символизм дискриминации влияют на показатель социальной исключенности™ более широко. Например, программа California Proposition 209 – избирательная инициатива, которая прошла в 1997 году, – эффективно устранила дискриминацию в государственных университетах, а также в отношении занятости на государственных должностях и при заключении контрактов. Эти меры влияют не только на потенциальных кандидатов в колледжи и на выпускников средних учебных заведений. Меры и дебаты вокруг этих решений могут повлиять на общее восприятие меньшинств в плане того, имеется ли для них место в доминирующей культуре. В противоположность этому, но также с точки зрения более широкого взгляда на вещи, Гленн Лоури возражал в том духе, что программы против дискриминации порождают подсознательное восприятие чернокожих как жертв и таким образом, в нашей терминологии, поощряют идентичность аутсайдера<sup>[257]</sup>.

Экономика идентичности поясняет, почему программы занятости, идентичные в отношении экономического содержания, но отличающиеся по структуре, могут порождать различные результаты. Рассмотрим результаты двух государственных программ правительства США, Job Corps и Jobstart. Первая программа реализуется по месту жительства и «предоставляет юношам и девушкам из группы риска возможность приобретения практического опыта и занятий в классе, а также возможность получения специальности непосредственно на рабочем месте, чтобы подготовить их к стабильной и долговременной высокооплачиваемой работе»<sup>[258]</sup>. Данная программа достигла успеха в отношении повышения зарплаток у молодежи; однако поскольку она проводится по месту жительства, то является дорогостоящей. Чтобы сэкономить средства,

департамент труда США запустил программу Jobstart, которая во всех отношениях была идентична Job Corps, но проводилась не по месту жительства. Однако данная программа оказалась не столь успешной.

Наша модель может объяснить эту разницу. Обучение в рамках программ по приобретению специальности по месту жительства не только дает практические навыки, которые ценятся на рынке труда; оно также меняет социальную ориентацию участников. Если рассматривать это в аспекте нашей модели, то программы по месту жительства имеют то преимущество, что они превращают аутсайдеров в инсайдеров. Нерезидентные программы, которые гораздо меньше вмешиваются в жизнь учащихся, соответственно оказывают меньший эффект<sup>[259]</sup>. Эта интерпретация соответствует тому аргументу, что резидентные программы обучают социальным навыкам и новым жизненным привычкам, поскольку эти виды поведения также являются маркерами идентичности инсайдера<sup>[260]</sup>. Она также соответствует заключениям, сделанным в главе, посвященной школе, где мы увидели, что некоторые школы, даже расположенные в наиболее неблагополучных районах, достигают значительного успеха, если они изолируют своих учеников от пагубного влияния и настойчиво работают над тем, чтобы изменить идентичность своих учащихся.

### ***Заключение***

Идя далее конкретных программ, экономика идентичности может дать нам общее понимание социальных и экономических проблем нации. Проблемы, которые решает нация, и проблемы, которые она все еще не может решить, зависят от нашего понимания и от нашего желания их разрешить. Как мы отмечаем в главе, посвященной школам, мы видим потребность в значительно более глубоком понимании и желании Соединенных Штатов преодолеть посредственность нашей системы образования. Ресурсы и новый экономический подход также нужны и для устранения сохраняющегося социального расслоения.

Барак Обама был ярким сторонником идеи, что как белые, так и чернокожие нуждаются в более глубоком понимании расовых проблем. Его речь «Более совершенный союз» была ответом тем, кто подвергал сомнению его суждение по поводу выбора Иеремии Райта в качестве своего пастора. Райт был скандально известен своими проповедями (например, той, которую он произнес непосредственно после праймериз, в том духе, что «цыплята американцев возвращаются домой на насест»). Обама дистанцировал себя от Райта, но, вместо того чтобы отречься от него полностью, он объяснил причины, по которым его проповеди вызвали негодование со стороны темнокожих американцев, а также реакцию со стороны белых.

Так что оно {негодование афроамериканцев} время от времени прорывается в церквях воскресным утром, в речах с кафедры и с церковных скамей. Факт, который многие люди воспринимают с удивлением, факт, что это негодование, которое слышится в речах Реверенда Райта, попросту напоминает нам о старом трюизме – что наибольшая сегрегация в американской жизни имеет место воскресным утром. Это негодование не всегда продуктивно. В реальности оно более чем часто отвлекает внимание от решения реальных проблем. Это негодование удерживает нас от того, чтобы прямо взглянуть на наше собственное соучастие в формировании теперешнего нашего состояния, и не дает афроамериканскому сообществу укрепить единство, необходимое для проведения реальных изменений. Однако негодование реально. Оно

обладает очень большой мощью, и просто желать, чтобы оно ушло, обвиняя его без понимания его корней, – значит лишь расширять пропасть непонимания, существующую между расами.

В реальности аналогичное негодование существует и среди сегментов белого сообщества. Большинство работающих белых американцев, относящихся к среднему классу, не считает, что они имеют какие-то особенные привилегии, связанные с их расой. Их опыт – это опыт иммигрантов. Никто им просто так ничего не дал, они построили все с нуля. В своей жизни они упорно работали, много раз видя при этом, как их рабочие места уплывали за океан, а их пенсия понижалась после целой жизни упорного труда. Они озабочены своим будущим и считают, что их мечты от них ускользают. В эру стагнирующих зарплат и глобальной конкуренции возможности видятся как игра с нулевым выигрышем, в которой ваши мечты реализуются за счет других. Поэтому когда им говорят, чтобы они отправили своих детей в школу на автобусе через весь город; когда они слышат, что афроамериканцы получают преимущество в назначении на хорошую должность или что им предоставляют места в хорошем колледже из-за несправедливости, которой эти белые граждане никогда не совершали; когда им говорят, что их страхи по поводу преступности в городских кварталах несколько преувеличены, – то со временем возникает раздражение<sup>[261]</sup>.

Мы рассматриваем такие несопоставимые мнения по поводу расовых вопросов и их последствий как приводящие к «патовой ситуации» – термин, который как раз и использовал Обама, – при которой проблемы низшего класса афроамериканцев – равно как и проблемы всех бедных, независимо от расы, были оставлены без внимания. Вместо того чтобы принять эти проблемы как «наши» и работать над их разрешением, люди на обеих сторонах расового разделения стали настолько раздражены, что выделение ресурсов, необходимых для преодоления расовых различий, теперь политически невозможно рассматривать. Если использовать фразу Дэвида Элвуда, мы оказываем «мало поддержки»<sup>[262]</sup>.

Наш подход к данной проблеме отражает основное мнение в социальных науках. Как мы видели, имеется по крайней мере один политик, который понимает и поясняет проблему аналогичным образом. Наш метод, процедура из главы 3, сводит понятия идентичности, негодования и его последствий в стандартную экономическую схему. Заполнение этого пробела в экономике, связанного с расовой дискриминацией, – это только небольшой шаг в решении проблемы неравенства между чернокожими и белыми людьми. Однако возможно, что идеи действительно имеют последствия. Новая экономическая наука может попросту привести к открытию новых направлений в распределении скудных ресурсов и позволит использовать их наилучшим образом.



В нашей книге мы модифицируем и расширяем экономический анализ за счет включения понятия идентичности. Символическая фигура «человек экономический», населявшая экономические модели с начала прошлого века, касалась только экономических товаров и услуг. Затем Гэри Беккер (и его последователи) добавили в функцию полезности все виды предпочтений. После этого были добавлены психологические отклонения от «рациональности» – в особенности когнитивные предубеждения. Экономика идентичности – это следующий шаг в данной эволюции.

Если идентичность является таким сильным понятием, то почему нам потребовалось так много времени, чтобы прийти к ней? Почему это понятие не было частью экономической науки прежде? Эта глава предлагает некоторые возможные ответы. Таким образом, мы размышляем над собственной теорией. В соответствии со стандартами профессии экономиста, какими качествами должна обладать хорошая теория? Каковы правильные процедуры по использованию фактического материала?

### *Теория и фактический материал*

Экономисты достигли исключительного согласия в отношении того, как проводить исследования. Хороший пример, в котором можно увидеть доктрину, – это эссе Милтона Фридмана «Методология позитивной экономики»<sup>[263]</sup>. Конечно же не каждый экономист согласился бы со всеми положениями этого эссе. Однако по крайней мере в широкой своей интерпретации Фридман зафиксировал основы того, как, по мнению экономистов, мы должны продвигаться вперед: мы сначала выбираем модель или теорию. Затем мы тестируем модель, сопоставляя ее с наблюдениями, и отвергаем ее, если она не соответствует наблюдениям. Должно иметь место также возвратно-поступательное движение от наблюдений к модели и обратно, поскольку они дополняют друг друга.

Хорошая теория должна прежде всего соответствовать критерию эффективности: Фридман говорит нам о том, что «нужно объяснять большое с помощью малого»<sup>[264]</sup>. Согласно этому критерию, по нашему мнению, экономика идентичности является очень «экономичной». Применение нашей простой процедуры показало, что мы можем объяснить большое число феноменов – включая природу афроамериканской бедности, причины того, почему ученики уходят из школы, роль женского движения и механизм работы организаций. Это, по всей видимости, и есть объяснение большого с помощью малого.

Даже при этом многие сказали бы, что наша модель не является экономической. Экономисты могут привести примеры старых теорий и понятий; в соответствии со стандартной практикой экономист должен давать жизнь другой теории, отвергая старую теорию. Теория должна также генерировать «фальсифицируемые гипотезы». Однако из-за трудности отклонения теорий, феномена, который мы рассмотрим ниже, этот критерий дает в настоящий момент «зеленый свет» признанным теориям и рассматривает почти все экономические теории как нефальсифицируемые.

Фридман и большинство современных экономистов считают, что статистические тесты представляются подходящим способом тестирования моделей. Однако Фридман в своей работе от 1953 года вряд ли мог предполагать, что статистика окажется не столь сильной в вопросе отклонения экономических гипотез. Есть несколько причин этому. Во-первых, это наступление



современной экономической теории. В те времена, когда Фридман писал свое эссе, экономическая модель обычно предполагала идеальную конкуренцию. Неопределенность могли упоминать, но это была необычная характеристика. Можно было бы сравнительно легко отвергнуть такую узкую теорию по причинам статистического характера. Однако в настоящий момент с приходом теории игр признанная экономическая наука включает все виды асимметричной информации, а с применением экономики поведения она может даже включать мотивации психологического характера, такие как отвращение к потерям и предубежденности. С такой экспансией экономической теории огромное число возможностей рассматриваются по прецеденту как более эффективные, нежели экономика идентичности; и они должны исчерпать себя до того, как экономист должен, согласно нормам, принятым в своей профессии, приступить к исследованию моделей, где новые факторы играют свою роль.

Такое расширение экономической теории привело экономическую науку в состояние, значительно более близкое к реальности. Однако оно является «ночным кошмаром» для экономиста, мыслящего в рамках логического позитивизма. Если ему в достаточной степени повезет и он сможет отвергнуть одну модель, то всегда найдется другая модель, которая займет место прежней. И это только начало проблем. Любое статистическое тестирование теории требует указания переменных с такой степенью точности, которая будет значительно выше, нежели та, что может быть предложена теорией. У экономиста почти всегда есть широкий выбор независимых переменных (тех, которые находятся в левой части уравнений регрессии), зависимых переменных (в правой части уравнений) и многих других различных аспектов функционального характера. Если оценка проводится по временной шкале, экономист должен в дополнение к этому оценить опережающие и запаздывающие параметры. Он должен выбрать временной период для своих оценок (даты начала и окончания), а также периодичность данных (должны ли данные собираться с интервалом в недели, месяцы, годы либо с другим интервалом). Если его оценка касается населения, то нужно решить, какие слои населения включать в рассмотрение, а какие – нет. (Например, нужно ли включать только мужчин, только женщин или обе категории.) Таким образом, даже при тестировании достаточно хорошо определенной экономической модели у экономиста есть много вариантов способов тестирования<sup>[265]</sup>. Поскольку каждое из этих решений можно принять независимо, то даже самый простой и ясный тест имеет буквально миллионы возможных спецификаций. Все это говорит о том, что трудно придерживаться принципа научного исследования, который гласит, что если теория не отвергнута, то она должна быть принята. Становится трудным фальсифицировать теорию. Редко можно найти модель (независимо от степени ее глупости), миллионы аспектов которой могут быть единодушно отвергнуты.

### ***Наблюдение малого***

Статистические проверки в большинстве эмпирических работ незначительно влияют на результат, так что мы должны искать альтернативные методы. Большая часть научных исследований проводится посредством очень внимательного наблюдения малых явлений. Этот альтернативный метод позволяет достичь успеха во многих областях, поскольку ключом к совокупному результату часто бывают микроскопические явления. Наиболее драматический пример сходства между малым и великим – это сама структура жизни. Фрэнсис Крик и Джеймс Уотсон справедливо предположили, что если они смогут описать кристаллическую структуру одной молекулы ДНК, то они смогут расшифровать код жизни<sup>[266]</sup>. Дуальность отношений между структурой молекулы ДНК и способом, посредством которого рождаются и репродуцируются

организмы, – это одно из наиболее красивых открытий в науке.

Каковы следствия такого подхода в экономической науке? Стандартная экономическая методология с ее сосредоточенностью на статистическом анализе популяций исходила бы из того, что интенсивное изучение одной-единственной молекулы было бы «почти бесполезным» исследованием. Такие наблюдения «анекдотичны». В случае с ДНК оказалось, что справедливо совершенно противоположное. Один кролик выглядит точно так же, как и другой, по причине общности их ДНК, а отличия между кроликами имеют место благодаря отличиям в ДНК. Коды стоит изучать, потому что до тех пор, пока они одни и те же, они приводят к дубликации; однако раз уж они отличаются, это приведет к отличиям. Этнографы, работы которых мы изучаем, ставят перед собой цель раскрыть социальные коды экономических подразделений – таких, как фирмы, школы и домашние хозяйства. Имеет смысл изучать их социальные коды по той же причине, по какой имеет смысл изучать ДНК кроликов, – чтобы понять как сходства, так и различия между ними.

Внутренняя логика этих этнографических изысканий предоставляет критерий собственной валидности, хотя и отличающийся от статистической проверки. Милтон Фридман и другие предупреждали, что мы должны быть осторожными, делая выводы на основании того, что говорят люди: они могут не понимать своих собственных мотивов, они могут служить своим собственным интересам. Однако самые лучшие этнографические работы дают возможность это проверить. На основании множества мельчайших подробностей, которые они записывают, и благодаря вниманию, которое они уделяют подтекстам того, что произносят люди, ученые конструируют последовательную картину поведения людей. Действительно, самые лучшие этнографические работы не просто записывают то, что говорят люди; они декодируют то, что те говорят и делают.

### *Причинная связь*

Имеется другая, возможно даже более непосредственная причина изучения небольших явлений. В большинстве экономических проблем причинная связь может реализовываться двумя различными способами. Например, изменения в цене могут происходить или из-за изменения в спросе, или из-за изменения в предложении. Один из популярных подходов к определению причины заключается в поиске событий – «естественных экспериментов», в которых что-либо вне системы вызывает только изменение предложения либо только изменение спроса. Наш любимый пример – это кубинский «лодочный мост», который привел к огромному притоку в США кубинских иммигрантов в 1980 году. Решение Фиделя Кастро – позволить большому количеству кубинцев покинуть страну – ничего общего не имело с условиями рынка труда в США. Иммигранты наводнили Южную Флориду, значительно увеличив предложение низкоквалифицированной рабочей силы на местном рынке труда. Специалист по экономике труда Дэвид Кард использовал эту прекрасную возможность, чтобы изучить влияние притока рабочей силы на уровень зарплат и безработицы<sup>[267]</sup>.

Несмотря на изобретательность экономической науки в поиске таких ситуаций и в периодической разработке самих экспериментов, даже лучшие из этих исследований оставляют неразрешенные вопросы. Исследования, которые успешно определяют причинную связь, разумеется, полезны. Однако они могут лишь намекнуть на то, что мы действительно желаем знать. Например, мы видели ранее, как Кивкин, Ханусек и Кейн показали, опираясь на специальный набор данных, что учителя влияют на результаты академических занятий учеников. Будучи важным по своей природе, данное открытие поднимает другой вопрос: как и почему

учителя оказывают влияние? Этот вопрос значительно труднее исследовать с помощью статистических методов. Что же такое делают хорошие учителя в отношении общей стратегии действий, планирования и своих повседневных обязанностей, что приводит к успеху?

Чтобы ответить на такие вопросы, нам нужно собрать информацию, которая может быть получена лишь путем тщательных и внимательных наблюдений. Такие исследования, как «Мир, который мы создали в Hamilton High», «Средняя школа типа Shopping Mall» и «От обучения до труда», приоткрывают нам окна в жизнь учеников. Часть работы Коулмана «Взрослое общество» и исследование Бишопом оскорбительного поведения в школе, которые мы находим особенно полезными, были описательными работами, а не статистическими проверками.

### *Эксперименты*

Лабораторные эксперименты – это еще один способ рассмотреть события малого масштаба. Статистические проверки с использованием данных по популяции малоэффективны, а масштабную работу в полевых условиях может оказаться трудно осуществить. Однако заменой этому могут оказаться хорошо разработанные эксперименты. Точно так же, как эти эксперименты могут протестировать отвращение к риску, существующие предубеждения и стратегические игры, они могут протестировать и экономику идентичности. И на самом деле, как мы уже обсуждали выше, некоторые экспериментальные работы уже продемонстрировали, что идентичность и нормы оказывают влияние на экономические результаты.

### *Проблема «джентльменского расстояния»*

Идя далее эмпирических тестов, большинство экономистов убеждены, что хорошая модель приводит к поразительным заключениям. Один наш друг сказал, что должно быть «джентльменское расстояние» между допущениями и заключениями – в противном случае теория может оказаться пустой. Следовательно, непосредственное выведение наших заключений из наших предположений – это ошибка. Мы при этом подобны тому мудрецу, который объяснял движение, говоря, что оно происходит благодаря принципам перемещения.

Мы соглашались с тем, что выводы не должны быть очевидными. Однако может существовать более чем один способ прийти к неочевидным выводам. Допущения сами по себе могут быть новыми и могут дать дорогу новым знаниям. Примите два утверждения, изложенные в нашей книге:

- Если работы разделены на «мужские» и «женские», то мужчины и женщины будут работать в различных профессиях, а женщины будут получать меньшие зарплаты.
- Если идентичность что-то значит для работников, но они согласны на меньшее вознаграждение, то это означает, что работники считают себя инсайдерами в данной организации.

Ни одно из этих утверждений не вытекает из стандартной теории. Что является новым в каждом из данных утверждений, так это допущения. Мы знаем, что между допущением и результатом – малое расстояние.

Действительно, в том, что касается большей части научных исследований, ключевым моментом являются сдвиги в допущениях. После того как этот сдвиг произошел, результаты

очевидны. Здесь снова нужно упомянуть работу Крика и Уотсона. После того как они охарактеризовали ДНК как двойную спираль, основу генетического кода даже не нужно было утверждать. Как они писали: «От нашего внимания не ускользнуло, что специфический парный характер ДНК, который мы постулировали, сразу же предполагает возможный механизм копирования генетического материала»<sup>[268]</sup>.

## Глава 10. Заключение. Пять направлений, в которых идентичность изменяет экономику

Мы использовали экономику идентичности для того, чтобы исследовать работу, школу и дом. Мы рассуждали о том, почему экономисты прежде не рассматривали понятие идентичности. Теперь мы заглянем вперед и обсудим пять различных причин, иллюстрируя их примерами, почему идентичность обогащает экономический анализ.

### *Индивидуальные действия*

Идентичность непосредственно влияет на индивидуальное поведение. Это влияние наиболее очевидно в том, что не приносит экономической выгоды, – зачастую в действиях, которые сопряжены с затратами, некомфортны и даже могут принести ущерб. Экономика идентичности позволяет экономистам получить простое представление о том, что можно снабдить ярлыком в буквальном смысле деструктивного поведения и действий, которые не имеют экономического смысла.

*Боди-арт и «Плохой выбор».* Один из наиболее очевидных примеров показывает, как люди изменяют свое тело, чтобы соответствовать идеалу. Выставка Американского музея естественной истории озаглавлена «Боди-арт: маркеры идентичности». На выставке было представлено то, как в прошлые времена люди связывали мягкие кости черепа детей и их ноги, как они стягивали их шеи кольцами, как они удаляли ребра, чтобы сделать более тонкой талию, и как они придавали форму голове даже в Европе XIX века<sup>[269]</sup>.

Как писал Джерри Макки, в начале XIX века в Китае приблизительно от 50 до 80 % родителей туго бинтовали ноги своим дочерям. Они делали это в основном потому, что существовало требование женитьбы «в своем кругу». Но они делали это также и для того, чтобы их дочь могла соответствовать идеалу женщины. Бинтование ног рассматривалось как знак скромности, что делало женщину более хрупкой и сексуально более привлекательной<sup>[270]</sup>.

Боди-арт жив, он процветает и в современном мире, хотя и в связи с другими идеалами. Косметическая хирургия в США – это бизнес, оборот которого составляет 13 млрд долларов<sup>[271]</sup>. Однако это лишь одна из практик, связанных с изменением тела, наряду с такими, как татуировки, пирсинг (например, ушей, носа и пупка), бодибилдинг, использование стероидов, обрезание и диеты.

Экономика идентичности не только помогает нам понять эти обычаи. Она помогает нам объяснить «плохие варианты выбора» в более широком контексте. Учителя школы, работу которых изучал Пол Уиллис, думали, что «парни» сделали неправильный выбор. Однако сами парни думали, что их шуточки имели смысл. Люди думают, что неправильный выбор делают другие, у которых иные идеалы. Таков же, разумеется, и взгляд на боди-арт с точки зрения сегодняшнего дня: мы удивляемся, что подвигло этих «древних» уродовать себя.

*Благотворительные вклады и пожертвования выпускников.* Благотворительность – это совсем другой пример идентичности и норм, которые направляют действия отдельного человека<sup>[272]</sup>. Американцы очень много жертвуют на благотворительность. Общий объем пожертвований в 2008 году превышал 300 млрд долларов<sup>[273]</sup>. Экономика идентичности может помочь нам понять как размах, так и направленность этих пожертвований. Например, одни только пожертвования образовательным учреждениям составили 41 млрд долларов<sup>[274]</sup>. В нашем,

порой поистине сумасшедшем мире стандартной экономической теории департамент развития Университета Северной Каролины обнаружил, что более выгодно приглашать к пожертвованиям выпускников Duke, нежели UNC. Почему? Потому что, согласно стандартной модели, люди направили бы свои доллары туда, где дополнительный доллар мог бы сослужить большую службу, а это может быть университет с более низким уровнем пожертвований. Экономика идентичности, в противоположность этому, точно предсказала бы, за редким исключением, что выпускники колледжей США выделяли бы деньги своим альма-матер. Бравурные песни, футбольные игры и другие ритуалы колледжа закрепляют эту ассоциацию выпускников со своим учебным заведением, чему дополнительно способствует департамент развития. Песня «Славные годы в колледже» шлет выпускникам Йельского университета свой послыл: «За Господа, за страну и за Йельский университет»<sup>[275]</sup>.

### *Воздействие на других*

Действия людей зачастую влияют на состояние и благосостояние окружающих. Экономисты и политики уделяют большое внимание тому, что мы называем *воздействием на других*, или внешние факторы. Давайте вернемся к примеру фабрики, образующей слишком много выбросов. Ее собственники не страдают от затрат и ущерба, испытываемого теми, кто живет с подветренной стороны, поэтому существует несогласованность между частными и публичными потерями. Политические меры – наподобие введения налогов на загрязнение окружающей среды – могут скорректировать данное несоответствие. По аналогичным причинам мы должны уделить внимание проблеме воздействия на других, которое напрямую связано с полезностью идентичности. Воздействия на других могут быть как позитивными, так и негативными. Женщины, которые работали на шахте Eveleth Mines, подвергались негативному обращению со стороны раздраженных работников-мужчин. Однако, как мы видим в экспериментах, проведенных на производстве, идентификация внутри группы может также привести и к сотрудничеству.

*Оскорбления, преступления на почве ненависти и насилия.* Со времен Гэри Беккера экономисты применяли теорию полезности к таким явлениям, как преступление и наказание. Экономика идентичности значительно расширяет данную теорию, она рассматривает влияние таких понятий, как оскорбления и нанесение физического ущерба. Кажущиеся или реальные оскорбления могут стать источником серьезного насилия, а также эскалации этнической и расовой борьбы. Давайте снова рассмотрим пример. Мужчины в XIX веке в США считали, что оскорбления должны приводить к дуэли. Ричард Нисбетт и Дов Коэн из Университета Мичигана раскрывают подробности рудиментов такой практики в своей работе «Культура чести: Психология насилия на Юге»<sup>[276]</sup>. В эксперименте юношей просили пройти в офис, находящийся в конце узкого коридора. В коридоре сообщник исследователей толкал юношу. Вместо того чтобы извиниться, он называл ученика бранным словом. Экспериментаторы измеряли реакцию юношей. Учащиеся из Южных штатов более часто и более резко реагировали на такое поведение, нежели ученики с Севера. Кроме того, при выполнении вербальных тестов они завершали неполные слова таким образом, что получались более агрессивные слова (например g-up – оружие вместо f-up – забава). Результат анализа крови показал, что у южан был и более высокий уровень гидрокортизона. Оскорбленные южане показали, что оскорбление повлияло на их собственный имидж: по результатам специального опросника было выявлено, что они чаще опасались, что экспериментатор был невысокого мнения по поводу их мужественности.

Такие реакции на оскорбление, а также преступления, основанные на ненависти,



полностью вписываются в нашу схему, и таким образом экономика идентичности дает нам мощный инструмент для исследования преступности, насилия и политики борьбы с ними. Многие разновидности государственной политики влияют на возникновение таких проявлений и на затраты, сопряженные с наказанием за них. Запреты на дуэли, которые сначала были приняты на Севере, а позже и на Юге, действительно положили конец этой практике. Законы против суда Линча увеличили наказание за поддержание границ между черными и белыми<sup>[277]</sup>. Законодательство в отношении преступности, связанной с ненавистью, служит аналогичной цели<sup>[278]</sup>.

«Зайцы». Внутригрупповые нормы, с другой стороны, могут разрешить одну из наиболее крупных проблем в экономике: проблему «зайца». Государственную собственность – такую, как национальные парки, национальная безопасность и государственное образование, достаточно дорого создать. Экономическая теория говорит нам, что люди попытаются «проехать зайцем» – предоставить другим сделать работу и понести расходы. Однако, разумеется, многие государственные блага предоставляются бесплатно. Люди голосуют за налоги, чтобы дети других людей получали образование и чтобы поддерживались в порядке национальные парки, которые они никогда не посетят. Экономика идентичности дает нам структуру, которая позволит изучить, почему и когда они это делают. Элинор Остром полагает, что решить проблему «зайца» можно в сообществах, в которых люди верят в нормы сотрудничества<sup>[279]</sup>. В экспериментах, связанных с государственной собственностью, как мы обсуждали, люди в большей степени сотрудничают с членами своей собственной группы. Также и эмпирические исследования в США показывают, что люди в этнически более однородных сообществах делают больший вклад в образование и в другие местные государственные услуги, нежели те, кто живет в более разнородном сообществе<sup>[280]</sup>.

### *Создание категорий и норм*

В нашей книге мы очень часто рассматривали социальные категории, нормы и идеалы, относящиеся к ситуации, как данность. Однако многие люди и организации манипулируют категориями, нормами и идеалами к своей собственной выгоде<sup>[281]</sup>. В наших моделях компании и школы, которые тратят деньги на то, чтобы превратить аутсайдеров в инсайдеров, делают именно это.

*Реклама.* Реклама – это наиболее очевидный пример такой манипуляции. Ее цель, разумеется, состоит в том, чтобы побудить людей покупать больше рекламируемого продукта. Рекламисты не только обращаются к существующим нормам; помимо этого они стремятся создать новые идеалы. Исследователи в области маркетинга и другие специалисты, не относящиеся к сфере экономической науки, давно поняли это<sup>[282]</sup>. И прежде всего в этой связи нужно рассматривать идеалы и нормы, связанные с полем (как, например, в рекламной кампании Virginia Slims, которую мы обсуждали в главе 3)<sup>[283]</sup>. Такие рекламные кампании не вписываются в стандартное понимание экономистами рекламы, согласно их стандартному взгляду реклама просто информирует потребителей о существовании продукта или о его атрибутах, либо сигнализирует о качестве продукта<sup>[284]</sup>. Как видно из примера Virginia Slims, цель рекламы зачастую заключается в том, чтобы заставить людей желать продукта и, таким образом, соответствовать идеалу.

*Политика.* Политика тоже часто является «полем битвы за идентичность»<sup>[285]</sup>. Вместо того чтобы принимать предпочтения избирателей как данность, политические лидеры и активисты

зачастую пытаются изменить идентичность или нормы<sup>[286]</sup>. Некоторые из наиболее драматических примеров изменения политического режима включают изменения в нормах касательно того, кто является инсайдером, а кто – аутсайдером. Лидеры фашистов и популистов продвигают идеи расового и этнического разделения<sup>[287]</sup>. Символические акты и трансформированные идентичности приводят к революциям. «Соляной поход» Махатмы Ганди привел к тому, что разгорелась борьба за независимость и новую национальную идентичность. Французская революция превратила людей в «граждан». Российская революция превратила их в «товарищей».

Идентичность не является фактором воздействия только в случае революций и крупномасштабных смен политического режима. Она также играет определенную роль и в случае демократических выборов. В стандартной модели рационального действующего лица в электоральной политике люди голосуют за партию или деятеля, чья политика наилучшим образом способствует их экономическим интересам. В расширенной модели, включающей экономику идентичности, избиратель обладал бы не только экономическими интересами, но и идентичностью и нормами, а также идеалами, а включение их в модель привело бы к совершенно другим прогнозам. На практике значительная часть политических воздействий включает такие, как целование ребенка на публике, парады с флагами, а также демонстрации позиции по социальным вопросам. Кандидаты, которые обращаются к идеалам избирателей и к их нормам, могут быть избраны, даже если их политика противоречит экономическим интересам избирателей. Эта проблема становится еще более острой, когда маркетинг (как в примере с рекламой) может поставить кандидатов в более близкое положение к идеалам избирателей либо может изменить их нормы.

### ***Идентичность и сожаление***

Люди часто принимают решения, которые затем неотступно преследуют их. Мы переедаем, мы курим, мы транжирим и мы сожалеем обо всем этом<sup>[288]</sup>. Экономика идентичности позволяет рассмотреть такую «нестабильность времени». Люди имеют различные личности в различные периоды своей жизни<sup>[289]</sup>. Новая личность может сожалеть о решениях, которые были приняты старой личностью. Предпочтения новой личности происходят от новых идентичностей и связанных с ними норм и идеалов. Иногда эти переходы ожидаемы, и люди соответствующим образом планируют свою жизнь. Однако зачастую люди не готовы к изменениям в себе. Нормы и идеалы могут конфликтовать друг с другом, и мы сожалеем о том, что сделали в прошлом. Некоторые примеры, классифицированные по частоте их возникновения, дают нам оценку размаха таких изменений идентичности на протяжении жизни.

- *Самая низкая частотность.* Некоторые типы идентичности являются постоянными. Например, идентичность, связанная с расой и полом, достаточно редко меняется с течением времени.
- *Невысокая частотность.* Некоторые типы изменений идентичности происходят нечасто – примерно один или два раза в жизни. Они зачастую связаны с религиозными обрядами или церемониями – такими как крещение, конфирмация, венчание или вечеринка в честь ухода на пенсию. Такие события знаменуют собой рубежи и являются классической темой для изучения антропологией<sup>[290]</sup>. Они перемещают человека в новую ситуацию и маркируют его переход в другое состояние.
- *Высокая и регулярная частотность.* Некоторые изменения случаются очень

часто – как, например, ежедневные перемещения между домом и работой. Императивы рабочего места становятся незначимыми дома, а императивы домашней обстановки – на рабочем месте.

## **Выбор идентичности**

Экономика часто называется наукой о выборе. Предыдущие два раздела обсуждают влияние идентичности на выбор направления действий. Однако, как мы обсуждали ранее, и сама по себе идентичность может быть выбором. До некоторой степени люди могут выбирать, кем они хотят быть. Здесь мы кратко представляем три примера выбора идентичности, каждый из которых оказывает большое влияние на нашу экономику.

*Домохозяйки и материнство.* Прозрачным примером является выбор, перед которым стоит женщина, принадлежащая к среднему классу, – выбор между карьерой и тем, чтобы стать матерью, которая останется дома. В прошлом нормы не давали такого выбора женщинам, закончившим колледж. В 1963 году книга Бетти Фридан «Феминистическая мистика» рисовала идеал домашней хозяйки, живущей за городом: «Она целует своего мужа перед выходом, отвозит в школу полный автомобиль детей и с улыбкой продолжает натирать новым полотером пол, на котором и так нет ни одного пятнышка»<sup>[291]</sup>. Трансформация роли женщины с тех пор может быть даже зафиксирована статистикой, как это подчеркивается Клаудией Голдин. В 1970-х годах редко кто из молодых женщин мог ожидать, что их возьмут на работу в возрасте 35 лет. Сейчас почти все из них работают. Почти все женщины, которые закончили колледж, обычно брали фамилии своих мужей. Теперь, хотя и меньшинство но все же значительное число женщин оставляют девичьи фамилии. Доля работающих женщин, имевших мужей с большим доходом, была очень маленькой. Теперь связь между доходом мужа и тем, работает жена или нет, практически отсутствует. Когда зарплаты упали, женщины ушли с работы. Теперь гораздо более вероятно, что женщина будет продолжать работать. Голдин признается: «Они добавили «идентичность» к своему решению, работать или нет»<sup>[292]</sup>.

*Выбор школы.* Мы уже обсуждали образование в средней школе и выбор, побуждающий к учебе и окончанию школы. Но имеется еще один фундаментальный выбор: в какую школу поступить. Родители зачастую выбирают школы за своих детей. Чуть более 10 % американских учащихся в настоящий момент посещают частные школы<sup>[293]</sup>. По предварительным статистическим прогнозам возможно, что роль частных школ возрастет. За время школьного обучения значительно большая доля учеников (до настоящего момента никто не подсчитал, насколько она велика) проведет некоторое время в частной школе. Это говорит о значительной степени отрицания государственной школы, поскольку финансовые жертвы даже за один год обучения в частной школе являются большими: медианное значение оплаты обучения в частной школе равно 5 % медианного дохода семьи. Изучение состава учащихся частных школ показывает, что основная часть таких школ относится к тому или иному вероисповеданию. Приблизительно 45 % учащихся частных школ посещают католические школы, 38 % посещают иные религиозные школы, а 17 % учатся в независимых школах<sup>[294]</sup>. Выбор между государственными и частными школами, религиозными и нерелигиозными школами – это один из видов выбора, который стоит перед школьниками и родителями. А выбор школы, наряду с процессом становления школ, работающих по лицензиям, и разработкой ваучеров на обучение, является одной из основных тем в ходе споров о школьной политике. Много споров вокруг

качества образования. Однако, как мы говорили в главе об образовании, экономика идентичности предполагает, что идентичность и качество связаны между собой.

*Иммиграция.* Перед иммигрантами зачастую стоит непростой выбор: в какой степени они должны интегрироваться в своей новой стране и должны ли они менять гражданство. Независимо от того, какой выбор они сделают, существуют экономические издержки и неодобрение со стороны тех, кто принял противоположное решение. Давайте рассмотрим один случай. Ричард Родригес, американец мексиканского происхождения, который предпочел научиться бегло говорить по-английски вместо того, чтобы говорить на родном испанском, описывает реакции родственников и других членов его этнического сообщества. Поездка в магазин со своей матерью запомнилась ему надолго: «Почо! (американизированный мексиканец. – *Перев.*) – пробормотала женщина в мексиканском магазине, покачивая головой. Я посмотрел на прилавок, где зеленый и красный перец горел как гирлянда на рождественской елке, и увидел недовольное лицо незнакомой женщины. Моя мать смеялась, стоя за мной. (Она-то знала, что ее дети не желают говорить на испанском языке после того, как стали ходить в школу.) Смех моей матери заставил меня предположить, что женщина на самом деле не сердилась. Однако, посмотрев на нее внимательно, я так и не смог увидеть и следа улыбки на ее лице»<sup>[295]</sup>.

Текущие политические дебаты по поводу иммиграции и языка касаются конфликта норм и идеалов. Повторимся, что новое знание помогает нам понять эти споры и влияние политики.

## Заключение

Эта книга является своеобразным введением в экономику идентичности. Наша цель заключалась в том, чтобы представить идентичность в наиболее простом виде. После того как мы представили разработанную нами процедуру в главе 3, мы, рассматривая пример за примером, показали, как экономика идентичности и наша модель работают на практике.

Мы с оптимизмом относимся к будущему экономики идентичности по нескольким причинам. Типичный учебник открывает новый мир. Первоклассник, который только учится читать, стоит на пороге огромной библиотеки, книги из которой предстоит прочитать и постараться понять. И наше пособие по экономике идентичности открывает мир, который требует дальнейшего изучения. Изложенная здесь информация подтверждается нашим собственным опытом. Когда мы начали заниматься экономикой идентичности 14 лет назад, у нас не было даже начатков структуры. Мы не могли, например, системно описать наблюдение за каруселью Ирвина Хоффмана или результаты опроса Джеймса Колмана во «Во взрослом обществе», который задавал ученикам вопрос: «Кем бы вы хотели стать: учеником-отличником, спортивной звездой или самым популярным человеком?»<sup>[296]</sup> Колман искал примеры *самопрезентации* и хотел выяснить, что является *идеалом* для ученика. Теперь наша структура позволяет нам видеть общий принцип, который скрепляет все, – идентичность. Эта книга представляет вам результаты.

Спустя примерно десять лет после того, как мы опубликовали нашу первую статью по теме «Экономика и идентичность», наши коллеги-экономисты признали экономику идентичности и стали рассматривать ее с такой точки зрения, о которой мы никогда не подозревали. Они применили наши понятия к экспериментам и дали теоретические объяснения их возникновению. Кроме того, они даже провели некоторый статистический анализ. Некоторые из этих работ описаны в данной книге.

У нас есть все основания полагать, что это лишь начало. В нашу схему вписываются многие

стандартные психологические и социологические понятия со значительным обобщением и общей темой: самоимидж, самореализация, ситуация, внутригрупповая идентификация в сравнении с внегрупповой идентификацией, «я» по отношению к другим, социальная структура, власть и индивидуальные различия людей. В каждом из приведенных выше пяти направлений назревают несколько вопросов экономического характера в отношении подхода, связанного с идентичностью. И мы еще не затрагивали основы, такие как история экономических организаций, экономическое развитие, а также природа и ограничения, связанные с компаниями.

Можно рассматривать и более глубокие вопросы. Откуда проистекают нормы и идентичность? Каким образом они изменяются и развиваются? Какова обратная связь между идентичностью, экономической политикой и организациями? Чем объясняется наличие различных идентичностей и норм в разных странах? Что может объяснить возникновение и закат группового конфликта? Если мы поставим эти вопросы и ответим на них, то это приведет и к вполне определенным последствиям.

# Слова признательности

Мы начали работу, представленную в данной книге, в 1995 году. Многие люди и организации помогли нам на этом пути. Мы выражаем им нашу благодарность и признательность.

Во-первых, мы хотели бы поблагодарить наших редакторов. Первая статья «Экономика и идентичность» (*Economics and Identity*) была опубликована в *Quarterly Journal of Economics* и прошла редактирование Эдварда Глезера и Лоренса Каца. Их комментарии были чрезвычайно полезны в плане уточнения аргументов, а их советы по применению нашей концепции к многочисленным примерам направляли нас в процессе проведения этой программы исследований. Джон Мак-Миллан очень помог нам в *Journal of Economic Literature*, где он отредактировал, сократил и значительно изменил нашу оригинальную рукопись «Идентичности и школы» (*Identity and Schooling*). Анджо Шлейфер, Майкл Уолдман и Тимоти Тейлор помогли нам переформулировать «Идентичность и экономику организаций» (*Identity and the Economics of Organizations*) для *Journal of Economic Perspectives*. Шлейфер привлек наше внимание к работе Липски *Absolutely American*. И мы чрезвычайно благодарны Питеру Догерти из издательства *Princeton University Press*. Его поддержка на протяжении многих лет и его постоянные советы и редакторские правки привели к тому, что мы получили рукопись, которая была значительно более сжатой и легко читаемой, нежели наши изначальные труды: ибо данная книга представляет собой значительный шаг вперед, выходящий за рамки изначальных журнальных статей, в которых были изложены исходные понятия. Кроме того, мы очень благодарны анонимным рецензентам в журналах *Quarterly Journal of Economics* и *Journal of Economic Literature* и в особенности благодарны трем анонимным рецензентам издательства *Princeton University Press*.

Многие люди помогали нам в исследованиях на всем их протяжении, и мы благодарим всех за неизменно хорошую работу и за терпение. Это исследователи Майкл Эш, Пол Чен, Дженнифер Эйхбергер, Сид Фреммер, Александр Гроувз, Джошуа Хаусман, Ниша Малхотра, Томас Рау и Эрик Верхоген. Их подробные комментарии к статьям и предыдущим версиям рукописи также очень помогли и поддержали нас в нашей работе.

Многие друзья и коллеги выслушивали нас в течение ряда лет и читали наши работы, по мере того как развивались наши мысли в отношении экономики идентичности. Они выслушивали нас даже на предварительных стадиях, и многие их комментарии помогли нам двигаться в правильном направлении. Мы особенно благодарны Клаудии Голдин и Лоуренсе Кац, поскольку они были первыми читателями «Экономики и идентичности» в 1996 году. Мы благодарим каждого, кто прокомментировал нашу работу и задал нам ряд вопросов, а также предложил поддержку: Дэрона Асемоглу, Филиппе Агиона, Сиуана Андерсона, Абхиджита Банерджи, Каушика Басу, Пола Бодри, Гэри Беккера, Роланда Бенабу, Тимоти Бесли, Джона Бишоп, Барри Босуорта, Сэмюэла Баулза, Роберта Бойда, Гэри Бертлесса, Джеффри Батлера, Дэвида Карда, Алессандро Каччеллу, Пенни Коддинга, Стефано Делла Винью, Уильяма Диккенса, Рафаэля Ди Телла, Кертиса Итона, Кэтрин Эккель, Стюарта Эллиотта, Энста Фера, Гэри Филдза, Патрика Франсуа, Николь Фортин, Пьера Фортина, Роналда Фрайера, Роберта Гиббонса, Герберта Гинтиса, Паолу Джилиано, Лоренса Гете, Авнера Грейфа, Ричарда Харриса, Викторию Хаттам, Джона Хелливелла, Аврору Джексон, Сахара Карива, Ботонда Косзеги, Майкла Кремера, Дэвида Лейбзона, Кевина Ланга, Эдварда Лазеара, Джорджа Левенштайна, Глена Лоури, Джорджа Майлата, Ульрика Малмендиера, Эрика Маскина, Роберта Мертона, Паскаля Мишелата, Эдварда Мигуэля, Дебору Майнхарт, Джоэла Мокира, Джона Моргана,



Эндрю Ньюмэна, Филлипа Ореопулоса, Роберта Оксоби, Джанетт Пэк, Джорджа Перри, Шелли Фиппс, Мэттью Рабина, Антонио Рангеля, Крейга Риддела, Джоан Робертс, Франциско Родригеса, Кристину Ромер, Дэвида Ромера, Пола Ромера, Сет Сандерс, Кэтрин Шо, Роберта Шиллера, Денниса Снауэра, Ананда Свами, Ричарда Теллера, Эрика Уоннера, Кента Уивера, Робина Уэллса, Вей-Канг Вонг и Пейтона Янга.

Несколько человек прочитали различные версии нашей рукописи и дали подробные комментарии в значительно большем объеме, чем требовали их обязанности. Это Алекс Хаслам, Мэрион Фуркейд, Айрин Блумраад и Роберт Мертон. Мы особенно благодарны им за их руководство, которое в значительной степени конкретизировало наше мышление и нашу работу. Они также несколько изменили направленность нашей книги и отполировали наши рассуждения в области социологии и психологии.

Мы благодарны участникам многих семинаров и конференций, на которых мы представляли наши статьи и данную книгу. Мы благодарим за приглашение к участию в мероприятиях, на которых обсуждалась наша работа, многие организации – Бостонский университет, Институт Брукинга, Корнельский университет, Университет Фермана, Университет Джорджа Мейсона, Джорджтаунский университет, Гардвардский университет, Институт современных исследований, Университет Джеймса Мэдисона,

Университет Кейо, Лондонскую школу экономики, Массачусетский технологический институт, Северо-Западный университет, Государственный университет Огайо, Фонд Рассела Саге, Университет Скрэнтона, Смитсоновский колледж, Стэнфордский университет, Университет Тафта, Университет Акрона, Антверпенский университет, Университет Британской Колумбии, Университет Калифорнии в Беркли, Университет Калифорнии в Дэвисе, Университет Калифорнии в Сан-Диего, Чикагский университет, Университетский колледж в Лондоне, Университет Вандербилта и Колледж Уильямса.

Многие организации помогли нам. Помимо наших собственных университетов – Университета Калифорнии в Беркли, Университета Мэриленда и Университета Дьюка, нас финансово поддерживали Канадский институт современных исследований и другие организации и их предшественники. Джорджа Акерлофа также поддерживал Институт Брукинга и Национальный фонд науки, предоставившие гранты. Рейчел Крэнтон работала в Фонде Рассела Саге и являлась преподавателем Школы социальных наук в Институте современных исследований, а также получала гранты в Департаменте международной экономики Университета Принстона. Мы чрезвычайно благодарны всем этим организациям за их щедрую финансовую и логистическую помощь и поддержку.

И наконец, мы выражаем благодарность нашим семьям. Джанет Йеллен, супруга Джорджа Акерлофа, многие годы сотрудничала с нами и поддерживала все начинания, связанные с экономикой идентичности. Роберт Акерлоф, который вступает на стезю ученого и только утверждает себя в этой области, высказывал свои комментарии, начиная с того времени, когда он был еще подростком в 1990-х годах. Мы очень благодарны за его советы в отношении нашей модели в той ее части, которая касается организаций, и, что еще более важно, за его суждения и комментарии, когда мы формировали изложение материала в нашей книге. Рэйчел Крэнтон благодарит своих родителей, Джека и Эстер Крэнтон, которые всегда поддерживали ее в течение всего периода создания нашей книги. Ее дети, Лина и Сара, были самыми жизнерадостными компаньонами за последние восемь лет. Мы особенно благодарим ее мужа, Абдеслама Махаои, чьи собственные исследования и мнение по концепции идентичности повлияли на наши взгляды и привели нас к тому, чтобы рассмотреть это понятие в экономике. Его книга по политической идентичности и демократии в Египте *Liberalism without Democracy: Nationhood and Citizenship in Egypt, 1922-1936*, была опубликована всего лишь два года назад. Мы очень ценим его знания,

советы и его поддержку в процессе написания книги. Мы гордимся, что можем посвятить эту работу Роберту Акерлофу и Абдесламу Махаои, чтобы продемонстрировать им свою любовь и нашу особую благодарность за их большой вклад в ход наших мыслей и за их щедрость и поддержку во время написания нашей книги.

# Библиографические ссылки

- Ainslie, George. 1992. *Picoeconomics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Akerlof, George A. 1976. «The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales.» *Quarterly Journal of Economics* 91 (4): 599-617.
- Akerlof, George A. 1997. «Social Distance and Social Decisions.» *Econometrica* 65 (5): 1005-27.
- Akerlof, George A. 2007. «The Missing Motivation in Macroeconomics.» *American Economic Review* 97 (1): 5-36.
- Akerlof, George A., and Rachel E. Kranton. 2000. «Economics and Identity.» *Quarterly Journal of Economics* 115 (3): 715-53.
- Akerlof, George A., and Rachel E. Kranton. 2002. «Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education.» *Journal of Economic Literature* 40 (4): 1167-1201.
- Akerlof, George A., and Rachel E. Kranton. 2003. «A Model of Poverty and Oppositional Culture.» In Kaushik Basu, Pulin Nayak, and Ranjan Ray, eds., *Markets and Governments*. New Delhi: Oxford University Press.
- Basu, Pulin Nayak, and Ranjan Ray. 2005. «Identity and the Economics of Organizations.» *Journal of Economic Perspectives* 19 (i): 9-32.
- Basu, Pulin Nayak, and Ranjan Ray. 2008. «Identity, Supervision, and Work Groups.» *American Economic Review* 98 (2): 212-17.
- Akerlof, George A., and Janet L. Yellen. «The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment.» *Quarterly Journal of Economics* 105 (2): 255-83.
- Akerlof, Robert J. aoga. «A Theory of Social Motivation.» Chapter 1 in «Essays in Organizational Economics.» PhD thesis, Harvard University, Cambridge, MA.
- Akerlof, Robert J. aoga. 2009b. «A Theory of Authority.» Chapter 2 in «Essays in Organizational Economics.» PhD thesis, Harvard University, Cambridge, MA.
- Alesina Alberto, Reza Baqir, and William Easterly. 1999. «Public Goods and Ethnic Divisions.» *Quarterly Journal of Economics* 114 (4): 1343-84.
- Altonji Joseph G., Todd R. Elder, and Christopher R. Taber. 2003. «Selection on Observed and Unobserved Variables: Assessing the Effectiveness of Catholic Schools.» Unpublished paper, Northwestern University.
- American Museum of Natural History, n.d. «Body Art: Marks of Identity.» [www.amnh.org/exhibitions/bodyart/glossary.html](http://www.amnh.org/exhibitions/bodyart/glossary.html).
- American Society of Aesthetic Plastic Surgery. 2008. «Quick Facts: Highlights of the ASAPS 2007 Statistics on Cosmetic Surgery.» [www.surgery.org/sites/default/files/statquickfacts.pdf](http://www.surgery.org/sites/default/files/statquickfacts.pdf).
- Anderson, Benedict. 1983. *Imagined Communities*. New York: Verso, 1983.
- Anderson, Elijah. 1990. *Streetwise: Race, Class, and Change in an Urban Community*. Chicago: University of Chicago Press.
- Andreoni, James. 1990. «Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving.» *Economic Journal* 100 (401): 464-77.
- Aronson, Elliot D. 1984. *The Social Animal*. 4th ed. New York: Freeman.
- Aronson, Elliot D., Timothy D. Wilson, and Robin M. Akert. 2002. *Social Psychology*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Arrow, Kenneth J. 1972. «Models of Job Discrimination,» and appendix, «Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market.» In Anthony H. Pascal, ed., *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, MA: Heath.

- Asch, BethJ., and John T. Warner. 2001. «A Theory of Compensation and Personnel Policy in Hierarchical Organizations with Application to the United States Military.» *Journal of Labor Economics* 19 (3): 523-62.
- Austen-Smith, David, and Roland G. Fryer Jr. 2005. «An Economic Analysis of "Acting White."» *Quarterly Journal of Economics* 120(2): 551-83.
- Ayres, Ian, and Peter Siegelman. 1995. «Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car.» *American Economic Review* 85 (3): 304-21.
- Bagwell, Kyle. 2007. «The Economic Analysis of Advertising.» In Mark Armstrong and Rob Porter, eds., *Handbook of Industrial Organization*. Vol. 3. Amsterdam: North-Holland.
- Baldwin, James. 1963. *The Fire Next Time*. New York: Dial Press.
- Ball, Sheryl, Catherine Eckel, Philip J. Grossman, and William Zame. 2001. «Status in Markets.» *Quarterly Journal of Economics* 116 (1): 161-88.
- Barnard, Chester I. 1938. *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1968. «Crime and Punishment: An Economic Approach.» *Journal of Political Economy* 76 (a): 169-217.
- Becker, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1981. «Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place.» *Economica* n.s. 48 (189): 1-15.
- Becker, Gary S. 1993a. «A Theory of Marriage: Part I.» *Journal of Political Economy* 81 (4): 813-46.
- Becker, Gary S. 1993b. «A Theory of Marriage: Part II.» *Journal of Political Economy* 82 (2), part 2, Si 1-826.
- Becker, Gary S. 1996. *Accounting for Tastes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, Gary S., and H. Gregg Lewis. 1973. «On the Interaction between the Quantity and Quality of Children.» *Journal of Political Economy* 81 (a), part 2, S279-S288.
- Becker, Gary S., and Kevin M. Murphy. 1988. «A Theory of Rational Addiction.» *Journal of Political Economy* 96 (4): 675—700.
- Becker, Gary S., and George J. Stigler. 1974. «Law Enforcement, Malfeasance, and the Compensation of Enforcers.» *Journal of Legal Studies* 3 (1): 1-18.
- Benabou, Roland, and Jean Tirole. 2006. «Incentives and Prosocial Behavior.» *American Economic Review* 96 (5): 1652-78.
- Benabou, Roland, and Jean Tirole. 2007. «Identity, Dignity and Taboos: Beliefs as Assets.» Center for Economic Policy Research, CEPR Discussion Paper 6123.
- Benjamin, Daniel J., James J. Choi, and A.Joshua Strickland. 2007. «Social Identity and Preferences.» National Bureau of Economic Research Working Paper 13309. July.
- Benton, Jeffrey C. 1999. *Air Force Officer's Guide*. 32nd ed. Mechanicsburg, PA: Stackpole Books.
- Bergmann, Barbara R. 1974. «Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex.» *Eastern Economics Journal*, 1 (a): 103-10.
- Bernheim, Douglas. 1994. «A Theory of Conformity.» *Journal of Political Economy* 102 (5): 841-77.
- Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan. 2003. «Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.» National Bureau of Economic Research, Working Paper 9873. July.
- Besley, Timothy, and Maitreesh Ghatak. 2005. «Competition and Incentives with Motivated Agents.»

Bewley, Truman F. 1999. *Why Wages Don't Fall during a Recession*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bhabha, Homi. 1983. «Difference, Discrimination, and the Discourse of Colonialism.» In F. Barker, ed. *The Politics of Theory*. London: Colchester.

Bishop, John H., and Michael M. Bishop. 2007. «An Economic Theory of Academic Engagement Norms: The Struggle for Popularity and Normative Hegemony in Secondary Schools.» Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, Working Paper 07-14. September.

Blau, Francine D., Patricia Simpson, and Deborah Anderson. 1998. «Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s.» National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6716. September.

Blau Weisskoff, Francine. 1972. «Women's Place» in the Labor Market.» *American Economic Review* 62 (2): 161-66.

Bonczar, Thomas P. 2003. *Prevalence of Imprisonment in the U. S. Population, 1974-2001* (NCJ 197976). Washington, DC: U.S. Department of Justice, Bureau of Justice Statistics.

Bourdieu, Pierre. 2002. *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Trans. Richard Nice. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bowles, Samuel. 1998. «Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and Other Economic Institutions.» *Journal of Economic Literature* 36 (1): 75-111.

Bowles, Samuel, and Herbert Gintis. 2002. «Social Capital and Community Governance.» *Economic Journal* 112 (483):F419-F436.

Bowles, Samuel, Herbert Gintis, and Melissa Osborne. 2001. «The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach.» *Journal of Economic Literature* 39 (4): 1137-76.

Bradley, Omar N. 1999. *A Soldier's Story*. New York: Random House.

Brown, Roger. 1990. *Social Psychology: The Second Edition*. New York: Simon and Schuster.

Biyk, Anthony S., Valerie E. Lee, and Peter B. Holland. 1993. *Catholic Schools and the Common Good*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bulow, Jeremy I., and Lawrence H. Summers. 1986. «A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment.» *Journal of Labor Economics* 4 (3), part 1, 376-415.

Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Burke, Mary H., and H. Peyton Young. 2009. «Social Norms.» In Alberto Bisin, Jess Benhabib, and Matthew Jackson, eds., *The Handbook of Social Economics*. Amsterdam: North-Holland.

Butler, Jeffrey. 2008. «Trust, Truth, Status, and Identity: An Experimental Inquiry.» Unpublished paper, Department of Economics, University of California at Berkeley, March.

Butterfield, Fox. 1995. *All God's Children: The Bosket Family and the American Tradition of Violence*. New York: Avon Books.

Camerer, Colin, and Richard H. Thaler. 1995. «Anomalies: Ultimatums, Dictators, and Manners.» *Journal of Economic Perspectives* 9 (2): 209-19.

Card, David. 1990. «The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market.» *Industrial and Labor Relations Review* 43 (2): 245-57.

Centers for Disease Control and Prevention. 2002. «Annual Smoking- Attributable Mortality, Years of Potential Life Lost, and Economic Costs —United States, 1995—1999.» *Morbidity and Mortality Weekly Report*. April 12. [www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5114a2.htm](http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5114a2.htm).

Charness, Gary, Luca Rigotti, and Aldo Rustichini. 2007. «Individual Behavior and Group

Membership.» *American Economic Review* 97 (4): 1340-52.

Chen, Yan, and Sherry Xin Li. 2009. «Group Identity and Social Preferences.» *American Economic Review* 99 (1): 431-57.

Christakis, Nicholas A., and James H. Fowler. 2008. «The Collective Dynamics of Smoking.» *New England Journal of Medicine* 358 (21): 2249-58.

Clark, Kenneth B., and Mamie P. Clark. 1950. «Emotional Factors in Racial Identification and Preference in Negro Children.» *Journal of Negro Education* 19 (3): 341-50.

Coate, Stephen, and Glenn C. Loury. 1993. «Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?» *American Economic Review* 83 (5): 1220-40.

Coleman, James S. 1961. *The Adolescent Society: The Social Life of the Teenager and Its Impact on Education*. New York: Free Press.

Comer, James P. 1980. *School Power: Implications of an Intervention Project*. New York: Free Press.

Comer, James P. 1988. *Maggie's American Dream: The Life and Times of a Black Family*. New York: New American Library.

Connolly, William. 1991. *Identity/Difference*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1991.

Cook, Philip J., and Jens Ludwig. 1997. «Weighing the Burden of 'Acting White': Are There Race Differences in Attitudes toward Education?» *Journal of Policy Analysis and Management* 16 (2): 256-78.

Core Knowledge Foundation, n.d. «About Core Knowledge.» [www.coreknowledge.org/CKproto2/about/index.htm#BEN](http://www.coreknowledge.org/CKproto2/about/index.htm#BEN).

Core Knowledge Foundation, n.d. «Core Knowledge Research.» [http://coreknowledge.org/CK/about/research/eval\\_12\\_2002.htm](http://coreknowledge.org/CK/about/research/eval_12_2002.htm).

Covaleski, Mark A., Mark W. Dirsmith, James B. Heian, and Sajay Samuel. 1998. «The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms.» *Administrative Science Quarterly* 43 (a): 293-327.

Croson, Rachel T., Melanie B. Marks, and Jessica Snyder. 2003. «Groups Work for Women: Gender and Group Identity in the Provision of Public Goods.» Unpublished paper, Wharton School, University of Pennsylvania. April.

Darity, William A., Jr., Patrick L. Mason, and James B. Stewart. 2006. «The Economics of Identity: the Origin and Persistence of Racial Identity Norms.» *Journal of Economic Behavior and Organization* 60 (3): 283-305.

Datnow, Amanda, Geoffrey Borman, and Sam Stringfield. 2000. «School Reform through a Highly Specified Curriculum: Implementation and Effects of the Core Knowledge Sequence.» *Elementary School Journal* 101 (2): 167-91.

Davies, Margery. 1982. *Women's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers, 1870-1930*. Philadelphia: Temple University Press.

Davis, John B. 2003. *The Theory of the Individual in Economics: Identity and Value*. London: Routledge.

de Grazia, Victoria. 1996. *The Sex of Things: Gender and Consumption in Historical Perspective*. Berkeley: University of California Press.

Delpit, Lisa. 1995. *Other People's Children: Cultural Conflict in the Classroom*. New York: New Press.

Dickens, William T, and Thomas J. Kane. 1996. *Racial and Ethnic Preference in College Admissions*. Brookings Institution, Brookings Policy Brief No. 9. November.

«Dr. Bill Cosby Speaks.» 2004. [www.eightcitiesmap.com/transcript\\_bc.htm](http://www.eightcitiesmap.com/transcript_bc.htm).

Du Bois, William E. B. 1965. *The Souls of Black Folk*. Greenwich, CT: Fawcett Publications.



- Durlauf, Steven N. 2002. «On the Empirics of Social Capital.» *Economic Journal* 112 (483): 459-79.
- Dyson, Michael E. 1996. *Between God and Gangsta Rap: Bearing Witness to Black Culture*. New York: Oxford University Press.
- Eckert, Penelope. 1988. *Jocks and Burnouts: Social Categories and Identity in the High School*. New York: Teachers College Press.
- Elkind, Andrea K. 1985. «The Social Definition of Women's Smoking Behavior.» *Social Science and Medicine* 20 (12): 1269-78.
- Elkins, Caroline. 2006. *Imperial Reckoning: The Untold Story of Britain's Gulag in Kenya*. New York: Henry Holt.
- Ellis, Charles D. 2008. *The Partnership: The Making of Goldman Sachs*. New York: Penguin.
- Ellwood, David T. 1988. *Poor Support: Poverty in the American Family*. New York: Basic Books.
- Elster, Jon. 1989. *The Cement of Society: A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Epple, Dennis, and Richard E. Romano. 1998. «Competition between Private and Public Schools, Vouchers, and Peer Group Effects.» *American Economic Review* 88 (1): 33-62.
- Erikson, Kai. 1996. *The Wayward Puritans: A Study in the Sociology of Deviance*. New York: Wiley.
- Evans, William N., and Robert M. Schwab. 1995. «Finishing High School and Starting College: Do Catholic Schools Make a Difference?» *Quarterly Journal of Economics* 110 (4): 941-74.
- Everhart, Richard. 1983. *Reading, Writing, and Resistance: Adolescence and Labor in a Junior High School*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Fanon, Frantz. 1967. *Black Skin, White Masks*. New York: Grove Press.
- Farley, Reynolds, Charlotte Steeh, Tara Jackson, Maria Krysan, and Keith Reeves. 1993. «Continued Racial Segregation in Detroit: 'Chocolate City, Vanilla Suburbs,' Revisited.» *Journal of Housing Research* 4 (1): 1-38.
- Fast, Norman, and Norman Berg. 1975. *The Lincoln Electric Company*. Harvard Business School Case Study 9-376-028. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Fehr, Ernst, and Simon Gächter. 2002. «Do Incentive Contracts Undermine Voluntary Cooperation?» Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich, Working Paper No. 34. April.
- Fehr, Ernst, and Klaus M. Schmidt. 1999. «A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation.» *Quarterly Journal of Economics* 114 (3): 817-68.
- Ferber, Marianne, and Julie Nelson, eds. 1993. *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ferguson, Ann A. 2001. *Bad Boys: Public Schools in the Making of Black Masculinity*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Ferguson, Ronald F. 1998. «Can Schools Narrow the Test Score Gap?» In Christopher Jencks and Meredith Phillips, eds., *The Black-White Test Score Gap*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Ferguson, Ronald F. 2001. «A Diagnostic Analysis of Black-White GPA Disparities in Shaker Heights, Ohio.» *Brookings Papers on Education Policy* 2001: 347-414.
- Fershtman, Chaim, and Uri Gneezy. 2001. «Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach.» *Quarterly Journal of Economics* 116 (1): 351-77.
- Fiore, Michael C. 1992. «Trends in Cigarette Smoking in the United States: The Epidemiology of Tobacco Use.» *Medical Clinics of North America* 76 (2): 289-303.
- Fisher, Sue. 1995. *Nursing Wounds: Nurse Practitioners, Doctors, Women Patients, and the Negotiation of Meaning*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Fliegel, Seymour. 1993. *Miracle in East Harlem: The Fight for Choice in Public Education*. New York: Random House.

- Fogleman, Ronald R. 1995. «The Profession of Arms.» *Air Power Journal* (3): 4-5.
- Folbre, Nancy. 1994. *Who Pays For the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. New York: Routledge.
- Foley, Douglas E. 1990. *Learning Capitalist Culture: Deep in the Heart of Texas*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Foley, Douglas E. 2001. «The Great American Football Ritual: Reproducing Race, Class and Gender in Equality.» In Andrew Yiannakis and Merrill J. Melnick, eds., *Contemporary Issues in Sociology of Sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Fordham, Signithia. 1996. *Blacked Out: Dilemmas of Race, Identity and Success at Capital High*. Chicago: University of Chicago Press.
- Franke, Katherine M. 1995. «The Central Mistake of Sex Discrimination Law: The Disaggregation of Sex from Gender.» *University of Pennsylvania Law Review* 114(1): 1-99.
- Frazier, Franklin. 1957. *The Black Bourgeoisie: The Rise of the New Middle Class in the United States*. New York: Free Press.
- Frey, Bruno. 2007. «The Economics of Awards.» *European Management Review* 2007 (4): 6-14.
- Frey, Bruno S., and Reto Jegen. 2001. «Motivation Crowding Theory.» *Journal of Economic Surveys* 15 (5): 589-611.
- Friedan, Betty. 1963. *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton.
- Friedman, Milton. 1953. «The Methodology of Positive Economics.» In Milton Friedman, *Essays in Positive Economics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fryer, Roland G., and Paul Torelli. 2005. «An Empirical Analysis of Acting White.» National Bureau of Economic Research, Working Paper 11334. May.
- Fudenberg, Drew, and David Levine. 2006. «A Dual-Self Model of Impulse Control.» *American Economic Review* 96 (5): 1449-76.
- Fulwood, Sam H. 1996. *Waking from the Dream: My Life in the Black Middle Class*. New York: Doubleday.
- Gandhi, Mohandas. 1966. *Autobiography*. London: Jonathan Cape.
- Gibbons, Robert. 1987. «Piece-Rate Incentive Schemes.» *Journal of Labor Economics* 5 (4), part 1, 413-29.
- Gibbons, Robert. «Incentives in Organizations.» 1998. *Journal of Economic Perspectives* 12 (4): 115-32.
- Gibbons, Robert, and Michael Waldman. 1999. «Careers in Organizations: Theory and Evidence.» In Orley Ashenfelter and David Card, eds., *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier Science.
- Giving USA Foundation. 2008. «U.S. Charitable Giving Estimated to be \$307.65 Billion in 2008.» [www.philanthropy.iupui.edu/News/2009/docs/GivingReaches300billion\\_06102009.pdf](http://www.philanthropy.iupui.edu/News/2009/docs/GivingReaches300billion_06102009.pdf).
- Glaeser, Edward L. 2005. «The Political Economy of Hatred.» *Quarterly Journal of Economics* 120(1): 45-86.
- Glaeser, Edward L., David I. Laibson, Jose A. Scheinkman, and Christine L. Soutter. 2000. «Measuring Trust.» *Quarterly Journal of Economics* 115 (3): 811-46.
- Gneezy, Uri, Muriel Niederle, and Aldo Rustichini. 2003. «Performance in Competitive Environments: Gender Differences.» *Quarterly Journal of Economics* 118 (3): 1049-74.
- Gneezy, Uri, and Aldo Rustichini. 2000. «A Fine is a Price.» *Journal of Legal Studies* 29 (1): 1-18.
- Goette, Lorenz, David Huffman, and Stephan Meier. 2006. «The Impact of Group Membership on Cooperation and Norm Enforcement: Evidence Using Random Assignment to Real Social Groups.» *American Economic Review* 96 (2): 212-216.
- Goffman, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, NY: Doubleday.

- Goffman, Erving. 1961. *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Goldin, Claudia. 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- Goldin, Claudia. 2006. «The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family.» *American Economic Review* 96 (2): 1-21.
- Goldin, Claudia, and Lawrence F. Katz. 1997. «Why the United States Led in Education: Lessons from Secondary School Expansion, 1910-1940.» National Bureau of Economic Research, Working Paper 6144. August.
- Goldman Sachs, n.d. «About Us: The Goldman Sachs Business Principles.» <http://www2.goldmansachs.com/our-firm/about-us/business-principles.html>.
- Grant, Gerald. 1988. *The World We Created at Hamilton High*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greenstein, Theodore N. 1996. «Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies.» *Journal of Marriage and the Family* 58 (3): 585—95.
- Hannerz, Ulf. 1969. *Soulside: Inquiries into Ghetto Culture and Community*. New York: Columbia University Press, 1969.
- Hanushek, Eric A. 1986. «The Economics of Schooling: Production and Efficiency of Public Schools.» *Journal of Economic Literature* 24 (3): 1141-77.
- Harris, Judith R. 1998. *The Nurture Assumption: Why Children Turn Out the Way They Do*. New York: Simon and Schuster.
- Harris, Judith R. 2006. *No Two Alike: Human Nature and Human Individuality*. New York: W. W. Norton.
- Haslam, S. Alexander. 2001. *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hausman, Daniel. 1992. *The Inexact and Separate Science of Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Henig, Jeffrey R. 1993. *Rethinking School Choice: Limits of the Market Metaphor*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Heckman, James. 1999. «Policies to Foster Human Capital.» National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 7288. August.
- Hersch, Joni, and Leslie S. Stratton. «Housework, Wages, and the Division of Housework Time for Employed Spouses.» *American Economic Review* 84 (2): 120-25.
- Hess, Thomas M., Corinne Auman, Stanley J. Colcombe, and Tamara A. Rahhal. 2003. «The Impact of Stereotype Threat on Age Differences in Memory Performance.» *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 58: P3-P11.
- Hochschild, Arlie, with Anne Machung. 1990. *The Second Shift*. New York: Avon.
- Hodson, Randy. 2001. *Dignity at Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hoff, Karla, and Priyanka Pandey. 2004. «Belief Systems and Durable Inequalities: An Experimental Investigation of Indian Caste.» World Bank, Policy Research Working Paper No. 3351. June.
- Hollingshead, August de B. 1949. *Elmtoum's Youth: The Impact of Social Classes on Adolescents*. New York: John Wiley.
- Holmstrom, Bengt. 1982. «Moral Hazard in Teams.» *Bell Journal of Economics* 13 (2): 324-40.
- Holmstrom, Bengt, and Paul Milgrom. 1991. «Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design.» «Papers from the Conference on the New Science of Organization, January 1991,» *special issue of Journal of Law, Economics, and Organization* 7: 24-52.
- Holzer, Harry J., Paul Offner, and Elaine Sorensen. 2004. «Declining Employment among Young

Black Less-Educated Men: The Role of Incarceration and Child Support.» Institute for Research on Poverty, Discussion Paper 1281-04. May.

Homans, George C. 1951. *The Human Group*. London: Routledge and Kegan Paul.

Honey, Maureen. 1984. *Creating Rosie the Riveter: Class, Gender; and Propaganda during World War II*. Amherst: University of Massachusetts Press.

hooks, bell. 1990. *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics*. Boston: South End Press.

Hopkins, Ann. 2005. «Price Waterhouse u Hopkins. A Personal Account of a Sexual Discrimination Plaintiff.» *Hofstra Labor and Employment LawJournal*22: 357-410.

Horst, Ulrich, Alan Kirman, and Miriam Teschl. 2007. «Changing Identity: The Emergence of Social Groups.» Institute for Advanced Study, Economics Working Paper 0078, September.

Huck, Steffen, Dorothea Kiibler, andjorgen Weibull. 2003. «Social Norms and Economic Incentives in Firms.» Unpublished paper, University College London. May.

Huntington, Samuel P. 1957. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Israel, Jared. 2001. «The Sinking of the Ehime Mara: Was U.S. Sub Shadowing the Trawler?» *The Emperor's New Clothes*. March 5. [http:// emperors-clothes.com/articles/jared/sink.htm](http://emperors-clothes.com/articles/jared/sink.htm).

Jacob, Brian A., and Steven D. Levitt. 2003. «Catching Cheating Teachers: The Results of an Unusual Experiment in Implementing Theory.» *Brookings-Wharton Papers on Urban Affairs* 2003:185-209.

Janowitz, Morris. 1960. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. New York: Free Press, 1960.

Jencks, Christopher, and Meredith Phillips. 1998. *The Black-White Test Score Gap*. Washington, DC: Brookings Institution Press.

Juravich, Tom. C. 1985. *Chaos on the Shop Floor: A Worker's View of Qualify Production and Management*. Philadelphia: Temple University Press.

Kandori, Michihiro. 1992. «Social Norms and Community Enforcement.» *Review of Economic Studies* 59 (1): 63—80.

Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kaufman, Phillip, Martha N. Alt, and Christopher Chapman. 2004. *Dropout Rates in the United States: 2001* (NCES 2005046). U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

Keegan, John. 1976. *The Face of Battle*. New York: Viking Press.

Keynes, John Maynard. 1960. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. New York: Harcourt, Brace and Company.

Kling, Jeffrey R. 2006. «Incarceration Length, Employment and Earnings.» *American Economic Review* 96 (3): 863-76.

Kogut, Bruce, and Udo Zander. 1996. «What Firms Do? Coordination, Identity and Learning.» *Organization Science!* (5): 502-18.

Krug, Edward A. 1964. *The Shaping of the American High School, 1880-1920*. Madison: University of Wisconsin Press.

Krug, Edward A. 1972. *The Shaping of the American High School, 1920-1941*. Madison: University of Wisconsin Press.

Kuran, Timur, and William H. Sandholm. 2008. «Cultural Integration and Its Discontents.» *Review of Economic Studies* 75 (1): 201-28.

Laibson, David I. 1997. «Golden Eggs and Hyperbolic Discounting.» «In Memory of Amos Tversky (1937-1996),» special issue of *Quarterly fournal of Economics* 112 (2): 443-77.

Laibson, David I., Andrea Repetto, and Jeremy Tobacman. 1998. «Self-Control and Saving for

Retirement.» *Brookings Papers on Economic Activity* 1998 (1): 91-172.

Lazear, Edward P. 1989. «Pay Equality and Industrial Politics.» *Journal of Political Economy* 97 (3): 561-80.

Lazear, Edward P., and Sherwin Rosen. 1990. «Male-Female Wage Differentials in Job Ladders.» *Journal of Labor Economics* 8(1), part 2, S106-S123.

Levitt, Steven D., and Sudhir A. Venkatesh. 2000. «An Economic Analysis of a Drug-Selling Gang's Finances.» *Quarterly Journal of Economics* 115 (3): 755-89.

Lindbeck, Assar, Sten Nyberg, and Jorgen W. Weibull. 1999. «Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State.» *Quarterly Journal of Economics* 114(1): 1-35.

Lindbeck, Assar, Sten Nyberg, and Jorgen W. Weibull. 2003. «Social Norms and Welfare State Dynamics.» *Journal of the European Economic Association* 1 (2—3): 533-42.

Lipsky, David. 2003. *Absolutely American: Four Years at West Point*. Boston: Houghton Mifflin.

Loewenstein, George. 1987. «Anticipation and the Valuation of Delayed Consumption.» *Economic Journal* 97 (387): 666-84.

Loewenstein, George, and Drazen Prelec. 1992. «Anomalies in Intertemporal Choice: Evidence and an Interpretation.» *Quarterly Journal of Economics* 107 (2): 573-97.

Loewenstein, George, and Richard H. Thaler. 1989. «Anomalies: Intertemporal Choice.» *Journal of Economic Perspectives* 3 (4): 181-93.

Loury, Glenn C. 1995. *One by One from the Inside Out*. New York: Free Press.

Loury, Glenn C. 2002. *The Anatomy of Racial Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Lundberg, Shelly, and Robert Poliak. 1993. «Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market.» *Journal of Political Economy* 101 (6): 988-1010.

Mackie, Gerry. 1996. «Ending Footbinding and Infibulation: A Convention Account.» *American Sociological Review* 61 (6): 999-1017.

MacKinnon, Catharine A. 1979. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.

Manski, Charles F. 1993. «Identification of Endogenous Social Effects: The Reflection Problem.» *Review of Economic Studies* 60 (3): 531-42.

Martin J. A., B. E. Hamilton, P. D. Sutto, S. J. Ventura, F. Menacker, S. Kirmeyer, and M. L. Munson. 2007. *Births: Final Data for 2005*. National Vital Statistics Reports 56, N 6. Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics, [www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr56/nvsr56\\_06.pdf](http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr56/nvsr56_06.pdf).

McLeish, Kendra N., and Robert J. Oxoby. 2006. «Identity, Cooperation, and Punishment.» Unpublished paper, University of Calgary. March.

McNally, Jeffrey A. 1991. *The Adult Development of Career Army Officers*. New York: Praeger.

Meier, Deborah. 1995. *The Power of Their Ideas*. Boston: Beacon Press.

Miguel, Edward, and Mary Kay Gugerty. 2005. «Ethnic Diversity, Social Sanctions, and Public Goods in Kenya.» *Journal of Public Economics* 89 (11-12): 2325-68.

Milgrom, Paul, and John Roberts. 1992. *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Milkman, Ruth. 1987. *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. Urbana: University of Illinois Press.

Miller, Kerby A. 1985. «Assimilation and Alienation: Irish Emigrants'

Responses to Industrial America.» In R.J. Drudy, ed., *The Irish in America: Emigration, Assimilation and Impact*. Cambridge: Cambridge University Press.

Mincer, Jacob, and Solomon Polachek. 1974. «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women.» *Journal of Political Economy* 82 (2), part 2, S76-S108.

- Moore, Harold G., and Joseph L. Galloway. 1992. *We Were Soldiers Once- and Young: Ia Drang; the Battle That Changed the War in Vietnam*. New York: Random House.
- Moskos, Charles C., John Allen Williams, and David R. Segal. 2000. «Armed Forces after the Cold War.» In Charles C. Moskos, John Allen Williams, and David R. Segal, eds., *Armed Forces after the Cold War*. Oxford: Oxford University Press.
- Mullainathan, Sendhil, and Andrei Shleifer. 2005. «The Market for News.» *American Economic Review* 95 (4): 1031-53.
- Munnell, Alicia H., Geoffrey M. B. Tootell, Lynn E. Browne, and James McEneaney. 1996. «Mortgage Lending in Boston: Interpreting HMDA Data.» *American Economic Review* 86 (1): 25—53.
- Myrdal, Gunnar. 1944. *An American Dilemma: The Negro Problem and American Democracy*. New York: Harper.
- Nash, John. 1953. «Two-Person Cooperative Games.» *Econometrica* 21 (1): 128-40.
- Nation of Islam, n.d. «What the Muslims Want.» [www.noi.org/muslim\\_program.htm](http://www.noi.org/muslim_program.htm).
- Neal, Derek. 1997. «The Effects of Catholic Secondary Schooling on Educational Achievement.» *Journal of Labor Economics* 15 (1), part 1, 98-123.
- Neal, Derek. 2005. «Black-White Labour Market Inequality in the United States.» *Draft paper for New Palgrave Dictionary of Economics*.
- Neal, Derek. 2006. «Why Has Black-White Skill Convergence Stopped?» In Eric A. Hanushek and Finis Welch, eds., *Handbook of the Economics of Education*. Vol. 1. Amsterdam: North-Holland.
- Nelson, Jill. 1993. *Volunteer Slavery: An Authentic Negro Experience*. New York: Penguin.
- Newman, Katherine B. 2000. *No Shame in My Game: The Working Poor in the Inner City*. New York: Vintage.
- NIAOnline. 2005. «When Keeping It Real Goes Right.» August 30. [www.niaonline.com](http://www.niaonline.com).
- Nisbett, Richard E., and Dov Cohen. 1996. *Culture of Honor: The Psychology of Violence in the South*. Boulder, CO: Westview Press.
- Norton, Anne. 1988. *Reflections on Political Identity*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Ogbu, John U. 1974. *The Next Generation: An Ethnography of Education in an Urban Neighborhood*. New York: Academic Press.
- Ostrom, Elinor. 1990. *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Oxoby, Robert J. 2004. «Cognitive Dissonance, Status and Growth of the Underclass.» *Economic Journal* 114 (498): 727-49.
- Padavic, Irene. 1991. «The Re-creation of Gender in a Male Workplace.» *Symbolic Interaction* 14 (3): 279-94.
- Parker Core Knowledge School, n.d. «Dress Code.» PCKS Parent Handbook, [www.ckcs.net](http://www.ckcs.net).
- Pepper, John. 2005. *What Really Matters*. Cincinnati, OH: Procter and Gamble.
- Peshkin, Allen. 1986. *God's Choice: The Total World of a Fundamentalist Christian School*. Chicago: University of Chicago Press.
- Peters, Thomas J., and Robert H. Waterman Jr. 1982. *In Search of Excellence*. New York: Harper and Row.
- Phelps, Edmund S., and Robert A. Poliak. 1968. «On Second-Best National Saving and Game-Equilibrium Growth.» *Review of Economic Studies* 35 (2): 185-99.
- Pierce, Jennifer. 1995. *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*. Berkeley: University of California Press.
- Pierson, Ruth R. 1986. *They're Still Women After All: The Second World War and Canadian Womanhood*. Toronto: McClelland and Stewart.



- Powell, Arthur G., Eleanor Farrar, and David K. Cohen. 1985. *The Shopping Mall High School: Winners and Losers in the Educational Marketplace*. Boston: Houghton Mifflin.
- Prendergast, Canice. 1999. «The Provision of Incentives in Firms.» *Journal of Economic Literature* 37 (1): 7-63.
- Prendergast, Canice. 2003. «The Motivation and Bias of Bureaucrats.» Unpublished paper, Graduate School of Business, University of Chicago. October.
- Preston, Anne. 1997. «Sex, Kids, and Commitment to the Workplace: Employers, Employees, and the Mommy Track.» Russell Sage Foundation, Working Paper No. 123.
- Price Waterhouse u Hopkins*. 1989. No. 87-1167, 490 U.S. 228; 109 S. Ct. 1775; 104 L. Ed. 2d 268; 1989 U.S. LEXIS 2230; 57 U.S.L.W. 4469; 49 Fair Empl. Prac. Gas. (BNA) 954; 49 Empl. Prac. Dec. (CCH) P38,936. October 31, 1988, Argued. May 1, 1989, Decided, <http://bss.sfsu.edu/naff/Diversity/fall%202001/Hopkins%20v%20PW.htm>.
- Pringle, Rosemary. 1988. *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*. New York: Verso.
- Rabin, Matthew. 1993. «Incorporating Fairness into Game Theory and Economics.» *American Economic Review* 83 (5): 1281-1302.
- Rainwater, Lee. 1970. *Behind Ghetto Walls: Black Families in a Federal Slum*. Chicago: Aldine, 1970.
- Ravitch, Diane. 1983. *The Troubled Crusade: American Education 1945- 1980*. New York: Basic Books.
- Ricks, Thomas E. 1997. «The Widening Gap between the Military and Society.» *Atlantic Monthly*, July, 66-78.
- Rivkin, Steven G., Eric A. Hanushek, and John F. Kain. 2005. «Teachers, Schools, and Academic Achievement.» *Econometrica* 73 (2): 417-58.
- Rob, Rafael, and Peter Zemsky. 2002. «Social Capital, Corporate Culture, and Incentive Intensity.» *RAND Journal of Economics* 33 (a): 243-57.
- Rodgers, William. 1969. *Think: A Biography of the Watsons and IBM*. New York: Stein and Day.
- Rodriguez, Richard. 1982. *Hunger for Memory: The Education of Richard Rodriguez*. New York: Bantam.
- Romer, Paul M. 1994. «Preferences, Promises, and the Politics of Enlightenment.» Unpublished paper, University of California at Berkeley. December.
- Rostker, Bernard, Harry Thie, James Lacy, Jennifer Kawata, and Susanna Purcell. 1993. *The Defense Officer Personnel Management Act of 1980: A Retrospective Assessment*. Santa Monica, CA: RAND.
- Roy, Donald F. 1952. «Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop.» *American Journal of Sociology* 57 (5): 427-42.
- Roy, Donald F. 1953. «Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive.» *American Sociological Review* 18 (5): 507-14.
- Rumbaut, Ruben G. 2000. «Children of Immigrants and Their Achievement: The Role of Family, Acculturation, Social Class, Gender, Ethnicity, and School Contexts.» Unpublished paper, Michigan State University.
- Rumsfeld, Donald H. 2002. «Lucky Us: A Tribute to Milton Friedman,» *National Review On-line*. July 31. [www.nationalreview.com/nrof\\_document/document073102.asp](http://www.nationalreview.com/nrof_document/document073102.asp).
- Said, Edward W. 1978. *Orientalism*. New York: Random House.
- Schelling, Thomas C. 1971. «Dynamic Models of Segregation.» *Journal of Mathematical Sociology* 1 (1): 143-86.
- Schultz, Vicki. 1998. «Reconceptualizing Sexual Harassment.» *Yale Law Journal* 107 (6): 1683-1805.

- Schultz, Vicki. 2003. «The Sanitized Workplace.» *Yale Law Journal* 112 (8): 2061-2193.
- Seashore, Stanley E. 1954. *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, Survey Research Center.
- Selznick, Philip. 1957. *Leadership in Administration*. Berkeley: University of California Press.
- Sen, Amartya K. 1970. «The Impossibility of a Paretian Liberal.» *Journal of Political Economy* 78 (1): 152-57.
- Sen, Amartya K. 1977. «Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory.» *Philosophy and Public Affairs* 6 (4): 317-44.
- Sen, Amartya K. 1985. «Goals, Commitment and Identity.» *Journal of Law, Economics, and Organization* 1 (2): 341-55.
- Sen, Amartya K. 1997. «Maximization and the Act of Choice.» *Econometrica* 65 (4): 745-79.
- Sen, Amartya K. 2006. *Identity and Violence: The Illusion of Destiny*. New York: W. W. Norton.
- Shapiro, Carl, and Joseph E. Stiglitz. 1984. «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device.» *American Economic Review* 74 (3): 433-44.
- Sherif, Muzafer, O.J. Harvey, B. Jack White, William R. Hood, and Carolyn W. Sherif. 1954. *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*. Norman, OK: University Book Exchange.
- Smith, Vicki. 2001. *Crossing the Great Divide: Worker Risk and Opportunity in the New Economy*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Spencer, Steven M., Claude M. Steele, and Diane M. Quinn. 1999. «Stereotype Threat and Women's Math Performance.» *Journal of Experimental Social Psychology* 35 (1): 4-28.
- Stamberg, Susan. 2001. «Profile: Loyalty in the Military.» Interview. National Public Radio. March 27.
- Stanley, Marcus, Lawrence Katz, and Alan Krueger. 1998. «Impacts of Employment Programs: The American Experience.» Unpublished paper, Harvard University.
- Staples, Brent. 1994. *Parallel Time: Growing Up in Black and White*. New York: Pantheon.
- Steele, Claude, and Joshua Aronson. 1995. «Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans.» *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (5): 797-811.
- Stewart, James B. 1997. «NEA Presidential Address, 1994: Toward Broader Involvement of Black Economists in Discussions of Race and Public Policy: A Plea for a Reconceptualization of Race and Power in Economic Theory.» In James B. Stewart, ed., *African Americans and Post-Industrial Labor Markets*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Stigler, George J., and Gary S. Becker. 1977. «De Gustibus Non Est Disputandum.» *American Economic Review* 67 (1): 76-90.
- Stouffer, Samuel A., Edward A. Suchman, Leland C. DeVinney, Shirley A. Star, and Robin M. Williams Jr. 1949a. *The American Soldier*. Vol. 1. *Adjustment during Army Life*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Stouffer, Samuel A., Arthur A. Lumsdaine, Marion Harper Lumsdaine, Robin M. Williams Jr., M. Brewster Smith, Irving L. Janis, Shirley A. Star, and Leonard S. Cottrell Jr. 1949b. *The American Soldier*. Vol. 2. *Combat and Its Aftermath*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Strober, Myra H., and Carolyn Arnold. 1987. «The Dynamics of Occupational Segregation among Bank Tellers.» In Clair Brown and Joseph Pechman, eds., *Gender in the Workplace*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Strotz, Robert H. 1956. «Myopia and Inconsistency in Dynamic Utility Maximization.» *Review of Economic Studies* 23 (3): 165-80.
- Tajfel, Henri, Michael G. Billig, Robert P. Bundy, and Claude Flament. 1971. «Social Categorization and Intergroup Behavior.» *European Journal of Social Psychology* 1 (2): 149-78.

- Terkel, Studs. 1974. *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. New York: Pantheon.
- «Text of Obama's Speech: A More Perfect Union.» 2008. Wall Street Journal. March 18. <http://blogs.wsj.com/washwire/2008/03/18/text-of-obamas-speech-a-more-perfect-union/>.
- Thaler, Richard H., and Hershey M. Shefrin. 1981. «An Economic Theory of Self-Control.» *Journal of Political Economy* 89 (2): 392-406.
- TobaccoDocuments.Org. n.d. «Tobacco Documents Online: Collections — PM Advertising Archive.» [http://tobaccodocuments.org/ads\\_pm/](http://tobaccodocuments.org/ads_pm/).
- Tolnay, Stewart E., Glenn Deane, and E. M. Beck. 1996. «Vicarious Violence: Spatial Effects on Southern Lynchings, 1890-1919.» *American Journal of Sociology* 102 (3): 788-815.
- Tsuya, Noriko O., Larry L. Bumpass, and Minja Kim Choe. 2000. «Gender, Employment, and Housework in Japan, South Korea, and the United States.» *Review of Population and Social Policy* 9:195-220.
- Turner, Victor Witter. 1995. *The Ritual Process*. New York: Aldine de Gruyter.
- U.S. Bureau of the Census. 1992. *Statistical Abstract of the United States*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.
- U.S. Bureau of the Census. 2000. *Statistical Abstract of the United States*, [www.census.gov/prod/2001pubs/statab/secl3.pdf](http://www.census.gov/prod/2001pubs/statab/secl3.pdf).
- U.S. Bureau of the Census. 2006. *Statistical Abstract of the United States*, [www.census.gov/prod/2005pubs/06statab/vitstat.pdf](http://www.census.gov/prod/2005pubs/06statab/vitstat.pdf).
- U.S. Bureau of the Census. 2008. *Current Population Survey: Annual Social and Economic Supplement, 2007*. [www.census.gov/macro/032008/pov/new03\\_100\\_06.htm](http://www.census.gov/macro/032008/pov/new03_100_06.htm).
- U.S. Bureau of the Census. 2009. *Statistical Abstract of the United States*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Census. 2008. *Current Population Survey; Annual Social and Economic (ASEC) Supplement*, [http://pubdb3.census.gov/macro/032008/pov/new03\\_100\\_06.htm](http://pubdb3.census.gov/macro/032008/pov/new03_100_06.htm).
- U.S. Census Bureau, n.d. *Historical Poverty Tables*, [www.census.gov/hhes/www/poverty/histpov/hstpov2.html](http://www.census.gov/hhes/www/poverty/histpov/hstpov2.html).
- U.S. Census Bureau. 2003. «Women Edge Men in High School Diplomas, Breaking 13-Year Deadlock.» *U.S. Census Bureau News*. March 21. [www.census.gov/Press-Release/www/releases/archives/education/000818.html](http://www.census.gov/Press-Release/www/releases/archives/education/000818.html).
- U.S. Census Bureau and U.S. Bureau of Labor Statistics. 2008. *Current Population Survey*, [www.bls.gov/cps/cpsaatll.pdf](http://www.bls.gov/cps/cpsaatll.pdf).
- U.S. Court of Appeals for the Eighth Circuit. 1997. *Lois E. Jensen u Eveleth Taconite Co*. Case 97-1147. [www.ca8.uscourts.gov/opndir/97/12/971147P.pdf](http://www.ca8.uscourts.gov/opndir/97/12/971147P.pdf).
- U.S. Department of Labor, n.d. *Find It! By Topic: Trainingjob Corps*, [www.dol.gov/dol/topic/training/jobcorps.htm](http://www.dol.gov/dol/topic/training/jobcorps.htm).
- U.S. Department of Labor. 1968. *Job Tenure of Workers, January 1968*. Special Labor Force Report 112. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2006. *Current Population Survey: Annual Demographic Survey, March Supplement*, [http://pubdb3.census.gov/macro/032005/pov/new01\\_200\\_05.htm](http://pubdb3.census.gov/macro/032005/pov/new01_200_05.htm).
- U.S. Military Academy at West Point, n.d. «About the Academy.» [www.usma.edu/about.asp](http://www.usma.edu/about.asp).
- U.S. Military Academy at West Point. n.d. «U.S. Military Academy Mission.» [www.usma.edu/mission.asp](http://www.usma.edu/mission.asp).
- Valenzuela, Angela. 1999. *Subtractive Schooling: U.S.-Mexican Youth and the Politics of Caring*. Albany: State University of New York Press.

Varian, Hal. 1974. «Equity, Envy, and Efficiency.» *Journal of Economic Theory* 9 (1): 63-91.

Wakin, Malham. n.d. «Service before Self.» In United States Air Force, *Guides, Essays and Articles about the Air Force Core Values*, www.usafa.af.mil/core-value/service-before-self.html.

Waldron, Ingrid. 1991. «Patterns and Causes of Gender Differences in Smoking.» *Journal of Social Science and Medicine* 32 (9): 989-1005.

Watson, James D. 1969. *The Double Helix: A Personal Account of the Discovery of the Structure of DNA*. New York: New American Library.

Watson, James D., and Francis H. C. Crick. 1953. «A Structure for Deoxyribose Nucleic Acid.» *Nature* 171 (4356): 737-38.

Weber, Max. 1978 (1914). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Vol. 2. Ed. Guenther Roth and Glaus Wittich. Berkeley: University of California Press.

Weiss, Lois. 1990. *Working Class without Work: High School Students in a De-industrializing Economy*. New York: Routledge.

Whyte, William Foote. 1943. *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*. Chicago: University of Chicago Press.

Williams, Christine. 1989. *Gender Differences at Work: Women and Men in Non-traditional Occupations*. Berkeley: University of California Press, 1989.

Willis, Paul R. 1977. *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Westmead, U.K.: Saxon House.

Wilson, William J. 1987. *The Truly Disadvantaged*. Chicago: University of Chicago Press.

Wilson, William J. 1996. *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor*. New York: Knopf.

Wurzburg, Lynne A., and Robert A. Klonoff. 1997. «Legal Approaches to Sex Discrimination.» In Hope Landrine and Elizabeth A. Klonoff, eds., *Discrimination against Women: Prevalence, Consequences, Remedies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Young, Peyton. 2008. «Self-Perception and Self-Knowledge.» Department of Economics, University of Oxford, Working Paper No. 383.

«You've Come a Long Way, Baby.» n.d. Tobacco Ads Online, [http://tobaccodocuments.org/ads\\_pm/2058502462.html](http://tobaccodocuments.org/ads_pm/2058502462.html).

---

---

<b>notes</b>
--------------



Hopkins (2005, pp. 359—60); Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989). Цифра \$25 млн взята из документов рассмотрения дела в Верховном суде США.



Мнение суда содержит следующие показания Хопкинс: «Из 662 партнеров в компании в то время семь были женщинами. Из 88 человек, кандидатуры которых предложили на продвижение в партнеры в тот год, только я - Хопкинс - была женщиной. 47 из этих кандидатов стали партнерами, 21 человеку отказали в выдвижении, а 20 кандидатур - включая Хопкинс - были оставлены в списке для повторного рассмотрения на следующий год». Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).

Ellis (2008).

Goldman Sachs, «About Us».

Ellis (2008, p. 189).



Akerlof (1997). Работа Social Distance and Social Decisions анализировала следствия воздействия социальной дистанции на социальные решения, в особенности их влияние на образование и на воспитание детей.

Наши предыдущие работы (Akerlof and Kranton (2000, 2002, 2005) являются основой данной книги. Джордж Акерлоф, кроме того, применил принципы, содержащиеся в этих работах, к макроэкономике: см. Akerlof (2007).

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).

Cm. Becker (1957, 1971, 1981); Becker and Lewis (1973).

Экономисты от движения женщин давно выступали за более широкое рассмотрение экономики. См. например, Ferber and Nelson (1993).

Доналд Рамсфельд использовал эту фразу в своей речи, посвященной Милтону Фридману, и сказал, что она также описывает другие мысли, высказанные в прощальной речи, включая высказанные Гэри Беккером, Эдвином Мизом и Аланом Гринспенем. Чтобы познакомиться с текстом речи, см. Rumsfeld (2002). «Идеи имеют последствия» (Ideas Have Consequences) - это также название книги философа Роберта Уивера из Университета Чикаго, которая была опубликована в 1948 году.

Keynes (1960, p. 383).



См., например, Nash (1953); Varian (1974); Rabin (1993); Fehr and Schmidt (1999).

Для рассмотрения таких результатов см. Camerer and Thaler (1995).

Эта интерпретация работы Judith Harris (1998, 2006) происходит из работы: R. Akerlof (2009а, р. 4), а также ее более ранних вариантов.

Delpit (1995, p. 48). Ученики также понимают этнические социальные категории, и их поведение может отражать это понимание. В опросе учащихся старших классов в Майами и Сан-Диего было обнаружено (Rumbaut, 2000), что эта средняя величина варьировала в соответствии с этнической самоидентификацией учеников. (Анализ контролировал социально-экономический статус родителей учеников.) Также было выявлено, что более сильная идентификация студентов как американцев коррелировала с более низкими академическими достижениями.

Goffman (1961, pp. 105-10).

См., например, Christakis and Fowler (2008).

Центры контроля и предупреждения болезней - Centers for Disease Control and Prevention (2002, Table 2).



Cm. Waldron (1991, p. 993).

«Ты прошел длинный путь, сынок» (You've Come a Long Way, Baby).

См., например, Elkind (1985).

См. Waldron (1991).

Fiore (1992).

U.S. Bureau of the Census (1992, Table 198, p. 128).

Sen (1997, p. 745).



См. Friedman (1953).

См. в особенности Bourdieu (2002).

См. Shérif et al. (1954).

Tajfel, Billig, Bundy, and Flament (1971).

См. Haslam (2001).

Chen and Li (2009).

Другая теоретическая и экспериментальная работа раскрывает дальнейший уход от стандартной экономической теории. Она показывает, как финансовые вознаграждения могут вытеснить на второй план немонетарные вознаграждения, такие как справедливость, взаимность и соблюдение социальных норм, приводя, таким образом, к худшим общим результатам (Frey and Jegen [2001]; Rob and Zemsky [2001]; Huck, Rubier, and Weibull [2003]; Gneezy and Rustichini [2000]; Fehr and Gächter [2002]).

McLeish and Oхoby (2006). В эксперименте, в котором варьируются особенности членства в группе, было обнаружено (Charness, Rigotti, and Rustichini, 2007), что принадлежность к группе влияет, когда она является ярко выраженной, и не имеет значения, если принадлежность к группе не выражена ярко.



Ball, Eckel, Grossman, and Zame (2001); Butler (2008).

Steele and Aronson (1995).

Spencer, Steele, and Quinn (1999); Hess, Auman, Colcombe, and Rahhal (2003).

Hoff and Pandey (2004, p. 5).

Они (Benjamin, Choi, and Strickland (2007) также обнаружили в лабораторных условиях, что подчеркивание азиатско-американской идентичности влияет на инвестиционный выбор американцев азиатского происхождения. А подчеркивание расовой идентичности рожденных в Америке афроамериканцев влияет на их степень избегания риска.

Glaeser, Laibson, Scheinkman, and Soutter (2000).

Fershtman and Gneezy (2001). Дифференциальная игра была полностью феноменом мужского характера.

Goette, Huffman, and Meier (2006).



Gneezy, Niederle, and Rustichini (2003); Croson, Marks, and Snyder (2003).

Becker (1957).

Becker (1971, p.i).

Becker (1971, p. 14).

Becker (1957,1971).

См., например, Becker (1968, 1981, 1993, 1993b); Becker and Murphy (1988).

Becker (1996, pp. 3-23).

Stigler and Becker (1977).



Goffman (1959).

Военная академия США в Уэст-Пойнте, «Об Академии» (About the Academy).

См. Akerlof (1976) для знакомства с подобной трактовкой норм.

Для знакомства с обсуждением таких норм, как социальный капитал внутри закрытых сообществ, см. Bowles and Gintis (2002).

Kandori (1992).

Young (2008). Ознакомительная статья – Burke and Young (2009).

Bernheim (1994).

Austen-Smith and Fryer (2005).



Сен в течение длительного времени подчеркивал важность норм и идентичности в своих теоретических статьях: см., например, Sen (1977,1985). Его книга *Identity and Violence* (Sen, 2006) показывает, как понятия норм и идентичности могут поддерживать насилие или противодействовать ему.

Elster (1989). Также подчеркивалась (Davis, 2003) важность понятия идентичности для понимания роли личности в экономике.

Ostrom (1990).

Охобу (2004). См. также Kuran and Sandholm (2008).

Benabou and Tirole (2006, 2007).

Horst, Kirman, and Teschel (2007).

Akerlof (2009a, b).

См. Lipsky (2003, pp. 145-54).



Военная академия США в Уэст-Пойнте, «Миссия военной академии США» (U.S. Military Academy Mission).

Обзоры (Prendergast, 1999, и Gibbons, 1998) показывают недостатки схем монетарных вознаграждений.

См. Holmstrom (1982).

Данный момент был упомянут в работе Lazear (1989). Кроме того, озабоченность рабочих справедливым отношением вводит еще одну причину, почему они будут сопротивляться варьированию монетарных компенсаций (Akerlof and Yellen, 1990).

См. Jacob and Levitt (2003).

Он (Gibbons, 1998) возражает, что субъективные критерии эффективности и повторяющееся взаимодействие могут улучшить результаты. Однако эти возможности также приносят с собой новые трудности, например, сотрудники могут быть мотивированы на то, чтобы использовать продуктивное время на то, чтобы повлиять на оценку со стороны своих супервайзеров, и новые обстоятельства могут привести фирмы к тому, что они изменяют своим долгосрочным подразумеваемым обещаниям работникам.

Классические работы по социологии (Barnard, 1938, и Selznick, 1957) обсуждают такого рода мотивацию. Например, Селзник описывает ответственность лидера за определение «миссии предприятия... Действительно, принятые работниками ценности должны вдохновлять организацию» (с. 26). Авторы (Kogut and Zander, 1996), которые являются современными сторонниками данной традиции, описывают роль идентичности в мотивации работника.

См. Besley and Ghatak (2005); Prendergast (2003).



В работе Bowles, Gintis, and Osborne (2001) авторы моделируют ценности работников с помощью «предпочтений, расширяющих систему вознаграждений». Другие (Lindbeck, Nyberg, and Weibull, 2003) считают в контексте программ благополучия и льгот работников, что если норма на рабочем месте слаба, то страны с сильными нормами - это страны, которые «работают хорошо». Их более ранняя работа (Lindbeck, Nyberg, and Weibull, 1999) показала, что политическое равновесие может быть охарактеризовано либо строгими нормами, малым числом людей, пользующихся льготами, и высоким уровнем этих льгот, либо свободными нормами, большим числом сотрудников, которые ими пользуются, и низким уровнем льгот.

Подробные версии этой модели появляются в работе Akerlof and Kranton (2005, 2008).

Этот результат следует непосредственно из различий в затратах или усилиях со стороны разных работников. Результат, как таковой, не представляет собой чего-либо нового. Новым является источник различия в затратах, а именно идентифицирует ли себя работник с фирмой или нет.

Однако это не является общим результатом. В модели с более чем двумя уровнями усилий, если идентичность снижает затраты, связанные с усилиями сотрудника, компания может считать оптимальным постараться извлечь еще более значительные усилия. В таком случае мы можем легко предположить, что, когда работник является инсайдером, компания скорее повысит, а не снизит переменный характер компенсации, используемый, чтобы мотивировать сотрудника. В этом смысле монетарные вознаграждения и мотивация за счет идентичности могут дополнять друг друга, а не заменять.

Для знакомства с классической работой, посвященной природе военных действий, см. Keegan (1976).

Есть много немонетарных способов способствовать развитию идентичностей, которые соответствуют пожеланиям организации. В дополнение к работе Haslam (2001), содержащей подробное рассмотрение теории социальной идентичности, имеется много других источников по психологии убеждения, включая работы: Aronson (1984), Brown (1990), а также Aronson, Wilson, and Akert (2002). Все виды предубеждения, описанные в исследовании Mullainathan and Shleifer (2005) в отношении интерпретации новостей, также полезны организациям для изменения самовосприятия своих сотрудников.

См. Janowitz (1960, pp. 61-62) и Rostker et al. (1992).

См. Asch and Warner (2001). Малочисленность монетарных видов вознаграждения рассматривается не только внутри военной среды, но также и в сравнении между системой оплаты в вооруженных силах и в гражданской среде. Например, сравнение 1955 года между бригадными генералами Военно-воздушных сил США и гражданскими руководителями высшего звена на примерно аналогичной должности показало, что гражданские имеют на 60 % меньше подчиненных и отвечают за объем логистики меньший на 94 %, и, однако, они получают в пять раз больше, чем их военные коллеги (Janowitz, 1960, p. 184). Однако другие авторы (см. Asch and Warner, 2001) предлагают объяснение более узкого разброса в зарплате военных, которая отличается от гражданских. Они подчеркивают, что из-за недостатка рядовых военнослужащих военные должны использовать свои таланты руководителя на ранних этапах карьеры и с самого низа иерархии. Это ограничение приводит к относительно высокому уровню оплаты для военных на начальном уровне. В нашей модели ценность талантов также объясняет структуру «делай или уходи» и необычно высокие компенсации при выходе в отставку для военнослужащих.



Besley and Ghatak (2005). Была исследована (Frey, 2007) экономика вознаграждений в виде медалей и других наград.

Существуют некоторые разногласия касательно природы и изменений в воинском идеале как для рекрутов, так и для офицеров. Например, некоторые (Huntington, 1957) рассматривают офицерский корпус, даже после Второй мировой войны, как проникнутый военными ценностями долга чести и службы стране, в то время как другие (Janowitz, 1960) считают, что военный идеал развивается в направлении идеала гражданских организаций, а также что военные стали сильно отличаться от гражданского общества (Ricks, 1997).

См. Moskos, Williams, and Segal (2000, p. 1).

Benton (1999, pp. 2-3, 8). Здесь мы также видим мнение, высказанное в другой работе (Samuel Huntington, 1957) в отношении военной службы как профессии. В работе Lipsky (2003) описывается популярность данной идеи среди офицеров военной академии в Уэст-Пойнте во время своего пребывания в этом учебном заведении.

См. Bradley (1999, p. 14) и эссе: Malham Wakin «Service before Self».

См. Janowitz (1960, p. 129).

Для знакомства с полным текстом см. Fogleman (1995, p. 5).

McNally (1991, p. 101).



См. Stouffer et al. (1949b, p. 131).

Stouffer et al. (1949, p. 412).

См. Erikson (1966).

Benton (1999, p. 41).

Becker (1968).

Для того чтобы привести еще один пример, нужно сказать, что модели эффективности заработной платы на рынке труда приводят в действие усилия со стороны сотрудников, потому что они получают удовольствие от своей работы или чувствуют себя обязанными действительно зарабатывать свою зарплату (Shapiro and Stiglitz (1984); Becker and Stigler (1974)). Аналогично, в моделях типа «руководитель - агент», подобно той базовой модели, что описана в главе 5, работники прикладывают большие усилия только в ответ на вариации в оплате труда.

Lipsky (2003).

Как указано в работе Hodson (2001, р. 29).



Covaleski et al. (1998, p. 313).

См. Peters and Waterman (1982).

Rodgers (1969, p. 100).

Pepper (2005, p. 127).

Bewley (1999, p. 2).

Terkel (1974, pp. xxxi-xxxv).

Smith (2001, p. 30).

Juravich (1985, pp. 135-36).



Newman (2000, pp. 96-99).

See Burawoy (1979) and Roy (1953).

Burawoy (1979, p. 51); Roy (1952, p. 430).

Виравоу (1979, Chapter 4, особенно pp. 82 ff.); Roy (1953, pp. 511 ff.).

Виравоу (1979, р. 84, цитата: Roy (1953, р. 511).

Burawoy (1979, p. 88).

See Homans (1951).

Seashore (1954). Конечно же задания не могли быть полностью случайными, потому что аналогичные работы требуют аналогичных характеристик и друзья могут стремиться работать вместе. Проблемы в этом случае являются обычными и касаются выбора себя и идентификации эффектов, связанных с окружающими, касательно индивидуального поведения (см. Manski (1993); Durlauf (2002)).



Исследование также демонстрирует свидетельства различий в строгости супервайзеров, поскольку работники показывают различные реакции, когда им задают вопрос, был ли их супервайзер ближе к «людям» или к «руководству».

Milgrom and Roberts (1992, p. 393).

Fast and Berg (1975, p. 6); Gibbons and Waldman (1999, p. 2388).

См. Fast and Berg (1975, p. 8).

См. Moore and Galloway (1992, p. xiv).

См. Stouffer et al. (1949b, p. 136).

Starnberg (2001).

Девять японских моряков на судне «Эхеме Мару» погибли. Со временем появилась информация, что группа руководителей высшего звена в нефтяной промышленности и их жены были на экскурсии на Гринвилле. «Эхеме Мару» была замечена за 71 минуту до аварии, но присутствие гражданских лиц, которые столпились в рубке управления, как считается, привело к тому, что вахтенные не смогли перепроверить положение судна. Таким образом произошло столкновение. Для знакомства с более подробной информацией см. Israel (2001).



Stouffer et al. (1949a).

Stouffer et al. (1949a, Table 13, p. 409).

Расценки за выполнение конкретной операции имеют и другие преимущества, нежели простота (Gibbons (1987, pp. 413-14): «Работникам платят за работу, которую они выполняют, а не за работу, которую они могли бы выполнить, и это позволяет, возможно, решить проблемы, связанные как со скрытой информацией (противоположный выбор), так и скрытыми действиями (моральный ущерб)»).

Weber (1978 [1914], pp. 958-59).

Таким образом, у нас есть еще один случай выполнения работниками множественных заданий. См. Holmstrom and Milgrom (1991).

Grant (1988).

Влияние коллег не объясняет, почему результаты как учеников, учившихся в школе изначально, так и присоединившихся к ним, снизились. В противоположность они предсказывают, что результаты учеников, находившихся в школе изначально, должны ухудшиться, а результаты новых учеников - повыситься. См. Eppele and Romano (1998).

Значимое исключение из этого - работа John Bishop and Michael Bishop (2007), которую мы обсуждаем ниже.



Grant (1988, p. 241).

Grant (1988, p. 36).

Grant (1988, pp. 35, 38).

Hollingshead (1949); Coleman (1961).

Hollingshead (1949); Coleman (1961).

См. Coleman (1961, pp. 42-43).

См. Eckert (1989, pp. 50 ff.).

Bishop and Bishop (2007).



Harris (1998).

Eckert (1989, pp. 51, 53-54).

Willis (1977).

Foley (1990). Информацию, касающуюся американцев мексиканского происхождения, см. также в Valenzuela (1999). В работе Fordham (1996) опубликовано исследование по афроамериканским учащимся.

Foley (2001, p. 36) переводит слово *vatos* как «горожане из восточной части Америки».

Foley (1990, p. 58).

Foley (1990, pp. 139-40).

Everhart (1983); Willis (1977); Weiss (1990).



Эти инструкции были розданы всем ученикам в виде руководства, в котором были приведены их права. Grant (1988, p. 53).

Grant (1988, p. 54).

Powell, Farrar, and Cohen (1985).

См. Goldin and Katz (1997). Этот спор хорошо документирован в исследованиях Krug (1964,1972). В работе Ravitch (1983, р. 46) подробно анализируются прогрессивные индикаторы, которые доминируют в нетрадиционном школьном графике, подчеркивая жизненно необходимые навыки, относящиеся к здоровью, работе и семье, а также к общественной жизни.

В действительности эту школу окрестили «Чудо Восточного Гарлема» (Fliegel, 1993).

Meier (1995, p. 30).

Meier (1995, p. 50).

CPRESS предлагает другой пример способов дисциплинарного воздействия в школе, связанных с сообществом. Ученики, направленные в кабинет директора за плохое поведение, заново инструктируются в отношении «пяти правил», чтобы разрешить проблему (Meier, 1995, p. 50). Такой метод оказался бы неэффективным, если бы ученики уже не идентифицировали себя со школой и ее концепциями.



Comer (1980, p. 76).

Оказывается, что академические достижения значительно улучшились, хотя данных для оценки сравнительно мало. См. Comer (1980, p. 74).

Comer (1988, p. 219).

Comer (1980, p. 118).

См. Core Knowledge Foundation, «About Core Knowledge».

См. Parker Core Knowledge School, «Dress Code».

В статье, написанной на ранней стадии «Школ базовых знаний», было обнаружено (Datnow, Borman, and Stringfield, 2000), что в школах базовых знаний результаты по чтению и математике несколько улучшились и результаты тестов показали значительное улучшение в сравнении с другими подобными школами. Веб-сайт Фонда школ базовых знаний приводит информацию об этом успехе. Например, результаты теста для учеников «Школ базовых знаний» в Колорадо, где эти школы особенно популярны, выше, нежели в школах по штату в целом. См. Core Knowledge Foundation, «Core Knowledge Research». Однако в данном исследовании, так же как и в других, может иметь место значительная необъективность, связанная с выбором. Кроме данных источников, по-видимому, имеется мало свидетельств касательно относительного успеха или неудачи этих школ.

См. Bryk et al. (1993, p. 146).



Врук et al. (1993, p. 141): «Учителя демонстрируют навязчивый интерес к жизни учеников, который выходит за рамки класса и затрагивает почти каждый аспект жизни школы. В некоторых случаях он даже пытается проникнуть в домашнюю жизнь учеников».

Bryketal. (1993, p. 141).

Altonji, Elder, and Taber (2003).

В книге (Altonji, Elder, and Taber, 2003) корректируется предрасположенность в выборе посредством использования противоположной предрасположенности в наблюдаемых действиях, чтобы нивелировать предрасположенность в ненаблюдаемых действиях.

See Altonji, Elder, and Taber (2003, таблицы 1 и 2, последняя строка).

Аналогичные заключения были выведены в работе: Evans and Schwab (1995). Интересно, что разница в баллах теста достижений между католическими и государственными школами значительно менее выражена (см. Altonji, Elder, and Taber, 2003). Причины могут заключаться в том, что у учителей католических школ меньше причин, чем у учителей государственных школ, «натаскивать» учеников перед прохождением теста. На показатель влияет и тот факт, что тест сдают ученики, которые заведомо бросят школу. Обнаружено (Neal, 1997), что католические школы идут навстречу городским меньшинствам, для которых местные государственные школы зачастую оказываются значительно худшего качества.

См. Kaufman, Alt, and Chapman (2004, p. III). Авторы обнаруживают, что процент выбытия, который составляет часть учеников от 16 до 24 лет, которые не посещают школу и не закончили среднюю школу, составлял 7,4 % для белых учеников и 10,9 % для чернокожих учеников неиспанского происхождения в 2001 году.

Часть выпускников от 25 до 29 лет со степенью бакалавра в 2002 году составила 29 % для неиспаноговорящих белых и 17 % для чернокожих учеников. См. U.S. Census Bureau, 2003.



Seejencks and Phillips (1998, Figure 1, p. 4).

Более точно: если степень возвращения ниже, то афроамериканцы покинут школу раньше. Эмпирически мы видим, что степень возвращения в школу в действительности выше для афроамериканцев.

Delpit (1995, pp. 58-59).

A. Ferguson (2001).

A. Ferguson (2001, pp. 64 — 65).

Cook and Ludwig (1997).

Akerlof and Kranton (2002, Table 3, pp. 1194-95).

Akerlof and Kranton (2002, Table 4, p. 1196).



Мы думаем, что наше моделирование может также объяснить и другие обнаруженные наблюдения (Ronald Ferguson, 2001), что, например, на окраинах Шейкер-Хайтс, Огайо, афроамериканские ученики тратят больше времени на домашнюю работу, нежели белые, но менее вероятно, что они выполняют задания полностью. Это может также объяснить факт (Fryer and Torelli, 2005), что в сегрегированных школах, как и в белых школах, популярность ученика возрастает вместе с баллом, полученным в среднем за годичный тест (GPA). Но в интегрированных школах популярность начинает падать, когда результат GPA поднимается выше 3,5. Авторы предполагают, что это свидетельство того, что афроамериканские ученики становятся непопулярными, потому что «действуют как белые».

Это следует за работами, собранными в книге Hanushek (1986), включая собственную работу автора. В работе Ferguson (1998) также проанализированы причины разрыва в уровне тестовых баллов между чернокожими и белыми учениками.

Rivkin, Hanushek, and Kain (2005, p. 450).

Peshkin (1986, p. 289).

Henig (1993, pp. 105-6).

См. Goldin (1990, глава 3) для знакомства с историческими измерениями в профессиональной сегрегации. Для знакомства с данными за период 1970-1990 годов см. Blau, Simpson, and Anderson (1998), которые использовали классификатор, введенный Американским бюро переписи населения. Из-за изменений в этих классификациях трудно привести данные к настоящему моменту, чтобы включить данные до 2000 года (личная коммуникация с Франсин Бло).

См. Blau Weisskoff (1972); Strober and Arnold (1987).

См. Milkman (1987); Honey (1984); Pierson (1986).



Для знакомства с исследованиями по медсестрам и морякам см. Williams (1989).

См. Pierce (1995, p. 134).

См. Padavic (1991).

U.S. Court of Appeals for the Eighth Circuit (1997).

U.S. Court of Appeals for the Eighth Circuit (1997).

См. MacKinnon (1979) and Pringle (1988).

См. Davies (1982); Kanter (1977); Pierce (1995).

В противоположность этому только 56,9% учителей средних школ являются женщинами.



См. Fisher (1995) и Williams (1989). Источником по цифрам и процентам женщин в различных профессиях в 2007 году является Бюро переписи населения США, а также Бюро статистики труда США (2008, таблица 11, Employed Persons by Detailed Occupation, Sex, Race, and Hispanic or Latino Ethnicity). «Должность» секретаря относится к классификации «секретари и административные ассистенты». Медсестры относятся к «лицензированным практическим и лицензированным профессиональным медсестрам».

В работах Bulow and Summers (1986) и Lazear and Rosen (1990) называются другие причины низкой ассоциации женщин с рабочей силой. Оба предлагают некоторое объяснение по профессиональной сегрегации.

См., например, Mincer and Polachek (1974).

В соответствии с работой Bergmann (1974), работодатели- мужчины предпочитают не брать женщин на определенные виды должностей и могут стремиться к увольнению женщин с высокооплачиваемых должностей, оставляя выгоды таких профессий мужчинам. В соответствии с нашей теорией, профессиональная сегрегация происходит, потому что сотрудники стремятся поддержать идентичность своего пола.

Goldin (2006). Мы рассматриваем публикацию: Betty Friedan, *Feminine Mystique*, 1963 год, и данные Национальной организации женщин, опубликованные в 1966 году как знаки, знаменующие начало современного женского движения.

В 1968 году цифры составляли 7,1 года для мужчин и 3,8 года для женщины (U.S. Department of Labor {1968}, Table A). В 1998 году цифры составляли 3,8 года для мужчин и 3,4 года для женщин (U.S. Bureau of the Census 2000, Table 664). Цифры за два года, строго говоря, нельзя сравнивать: в 1968 году вопрос задавался за время, которое прошло с момента начала работы в текущей должности, в то время как в 1998 году он задавался по сроку с момента начала работы на нынешнего работодателя. На средний срок с момента начала работы на нынешнего работодателя для мужчин также сильно повлияли сдвиги в возрастном распределении рабочей силы, которые возникли как от демографических сдвигов, так и из-за раннего выхода на пенсию.

См. Blau, Simpson, and Anderson (1998).

Источник: Блау, Simpson, and Anderson (1998, Appendix A-i).



Источник: Блау, Simpson, and Anderson (1998, Table 3 and Appendix A-i).

Повышенное использование компьютеров это наиболее заметный сдвиг в технологии за этот период, но компьютеры интенсивно используются в небольшом количестве профессий со значительными изменениями по всей их совокупности.

42U.S.C. 2000e-2000e17 (1982), Sections 703(3) (1) and 703(a) (2).

См. Becker (1971); Arrow (1972).

442 F. 2d 385 (5th Cir. 1971), cert. denied, 404 U.S. 950 (1971). *Griggs v. Duke Power*, 401 U.S. 424 (1971), случай, связанный с расовой дискриминацией, - это важный прецедент, который затмевает собой использование результатов теста и другие критерии, коррелирующие с показателями занятости по расе или половому признаку.

442 F.2d 385 (501 Cir.) cert, denied, 404 U.S. 950 (1971).

Содержится в: MacKinnon (1979, p. 180).

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989). Cited in Wurzburg and Klonoff (1997, p. 182).



580F. Supp. 226 (E.D.N.Y 1983), *aff'd*, 755 F. 2d 913 (2nd Cir. 1985). Следуя обширным данным, содержащимся в *McKinney v. Dole*, 765 F. 2d 1129 (B.C. Cir. 1985) и говорящим, что «любые притязания или неравное обращение с сотрудником или группой сотрудников, которое не происходит по иным причинам, как только по причинам пола сотрудника или сотрудников, может, если является явно выраженным и настойчивым поведением, составлять незаконные условия занятости сотрудника по параграфу VII» (цитата по: Schultz, 1998, p. 1733).

См. Schultz (1998, p. 1770).

Franke (1995).

В результате выдвигается аргумент (Schultz, 2003), что компании склонны были запрещать безобидное сексуальное поведение, разрешая в то же время основанную на половом признаке дискриминацию. Например, некоторые компании запретили коллегам назначать свидания. Страхи по поводу судебных преследований в отношении сексуальных притязаний даже подвигли компании на то, чтобы принять политику в отношении неформальной сегрегации по половому признаку, хотя такая политика непосредственно нарушает дух Параграфа VII.

Для знакомства с более ранней работой по вопросам половой принадлежности и экономике домашних хозяйств см. Folbre (1994).

Lundberg and Poliak (1993).

Hochschild (1990, p. 38).

В нашем анализе единицей наблюдения являются пара/год для периода 1983-1992 годов. Супружеские пары были включены, если они были женаты, никто из пары не выходил в отставку, не имел физических недостатков, не позволяющих работать, и если пара имела положительные рабочие часы, положительные доходы и положительные часы, проведенные в работе над домашним хозяйством. Мы также только включили пары с полными данными по каждому члену семьи, по доходам, часам работы и часам, проведенным в работе над домашним хозяйством. Окончательная выборка была несколько больше 29,000 пар/лет наблюдений. Мы обозначаем долю мужа в работе над домашним хозяйством как  $h_{swk}$ , поскольку это его доля полной работы, выполненной парой. Таким образом, мы собираем данные о разделении труда даже по домашним хозяйствам, которые нанимают работников извне. Мы используем следующее уравнение Тобита:  $h_{swk} = a + \sum_{i=1,2,3} \{b_1 h_i + b_2 h_i^2 + b_3 h_i^3 + b_4 h_i^4\} + \text{ошибка}$ , где  $h_i$  - это доля мужа во внешних часах, которые тот отработал, если находился в группе  $i$ . Суммирование ( $i = 1, 2, 3$ ) идет по трем типам домашних хозяйств: без детей или с младшим ребенком в возрасте свыше 13 лет, с младшим ребенком в возрасте от 0 до 5 лет и с младшим ребенком в возрасте от 6 до 13 лет. Были включены механизмы контроля для возраста мужа и жены относительно среднего по популяции, были записаны полный доход и полные часы, проведенные в работе над домашним хозяйством. Результаты являются устойчивыми к различным спецификациями и средствам оценки и замене доли доходов на долю отработанных часов. Уравнения и доверительные интервалы могут быть предоставлены по требованию. (Отчеты по мужчинам - по доле их работы в домашнем хозяйстве почти полностью соответствуют отчетам по женщинам (исследование: Preston (1997), выборка из 1700 ученых).



Авторы (Hersch and Stratton, 1994) используют PSID («Панельное исследование динамики доходов», Panel Study for Income Dynamics) для изучения вопроса, объясняют ли более высокие зарплаты мужей их меньшую долю в работе по дому. Это исследование, наоборот, оценивает асимметрию доли дохода мужей и их долей домашней работы, а также доли дохода жен и их долей домашней работы.

См. Tsuya, Bumpass, and Choe (2000).

См. Tsuya, Vumpass, and Choe (2000, таблица 5, р. 208).

Источник: Greenstein (1996, р. 586, таблица і, р. 590).

CM. U.S. Census Bureau, Historical Poverty Tables, Table 2.

Более чем половина афроамериканцев имели доходы более чем в два раза выше уровня бедности. См. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2006, Table POVO1).

Myrdal (1944).

В 2002 году доля детей, рожденных вне брака, была 68,2 %. См. U.S. Bureau of the Census (2006, Table 82). В 2007 году 58,5 % семей, состоящих из незамужних женщин и детей до 5 лет, находились за чертой бедности. См. U.S. Bureau of the Census (2008, Table POV03).



Kling (2006, p. 863), где идет ссылка на: Bonczar (2003).

Это заключение выведено из статистики, подготовленной Holzer, Offner, and Sorensen (2004, Figure 2, p. 4). Показано, что 25-30 % рабочей силы с неустановленным статусом в этой возрастной группе и с данным уровнем образования были либо без работы, либо не числились в составе рабочей силы в 2000 году. Этот источник также говорит о том, что 12 % чернокожих юношей находились в заключении (с. 6). В противоположность этому для населения с латиноамериканскими корнями уровень безработицы для рабочей силы с неустановленным статусом был несколько выше, нежели для белых, и оба эти показателя находились примерно на уровне 10 %.

См. Neal (2006, Table 6, p. 546).

См. Coate and Loury (1993).

См. Bertrand and Mullainathan (2003).

См. Munnell, Tootell, Browne, and McEneaney (1996, p. 26).

См. Ayres and Siegelman (1995, p. 311).

Для получения доказательства, что эти факты не объясняются традиционной теорией, см. Neal (2005, 2006).



Уровень рождаемости детей вне брака в 2005 году составил 69,9 % для неиспаноговорящего чернокожего населения, в сравнении с 25,3 % для белых неиспаноговорящих женщин. См. Martin et al. (2007).

Levitt and Venkatesh (2000, p. 771). Предводители банд делали это значительно лучше, и этот результат мог бы объяснить низкие заработки, если считать, что рядовые банд должны были подняться в иерархии банд. Но даже заработки предводителей банд совсем не были высокими - примерно \$100,000 в 1995 году (p. 775), примерно столько же, сколько зарабатывали выпускники МВА сразу после получения степени.

См. Neal (2005, p. 7).

См. Loury (2002, pp. 82-83). Джеймс Стюарт также давно призывал экономистов включить расовую идентичность в свои исследования (см: Stewart, 1997). Его приложение представляет модель, где отдельные личности имеют функцию полезности с включенным в нее понятием расовой идентичности.

См., например, Farley et al. (1993) and Schelling (1971).

CM. E. Anderson (1990); Baldwin (1963); Clark and Clark (1965); Du Bois (1965); Dyson (1996); Frazier (1957); Hannerz (1969); Hooks (1990); Ogbu (1974); Rainwater (1970); Wilson (1987, 1996).

См., например, Miller (1985).

Whyte (1943).



См. Willis (1977).

Said (1978). Также см. Bhabha (1983) and Fanon (1967).

Сравните, например, исследования: Gandhi (1966) и Fanon (1967), которые описывают колониальный опыт, с исследованиями (Fulwood (1996), Staples (1994) и Rodriguez (1982)), которые представляют опыт афроамериканцев и испаноговорящих граждан в США.

См. Nelson (1993, p. 10). Колониальное происхождение термина Mau-Mau-ing подразумевает подобие между позицией колониальных субъектов и афроамериканцев.

NIAonline (2005).

Darity, Mason, and Stewart (2006) строят эволюционную модель, в которой расовая идентичность появляется для поддержания равновесия.

В работе Elkins (2006) описано восстание Mau-Mau в Кении, где британские колониальные войска грубо заключили в тюрьму десятки тысяч представителей племени. Этот ответ снова иллюстрирует разницу в обращении с «нами» и с «ними».

См. R. Akerlof (2009a) для знакомства с моделью, в соответствии с которой люди хотели бы иметь те же убеждения, что и их коллеги, что автор называет «стремлением к подтверждению убеждений».



Для знакомства с полным описанием модели и результатами баланса см. Akerlof and Kranton (2003).

CM. Dr. Bill Cosby Speaks (2004).

См. Nation of Islam, «What the Muslims Want».

См., например, Dickens and Kane (1996).

См. Lury (1995).

CM. U.S. Department of Labor, Find It! By Topic.

Центр занятости и обучения в Сан-Хосе был одним из замечательных исключений, программа Jobstart показала значительное повышение доходов. См. Stanley, Katz, and Krueger (1998).

Heckman (1999).



Текст речи президента Обамы: A More Perfect Union (2008).

Ellwood (1988).

Friedman (1953, p.3).

Friedman (1953, pp. 14, 10). Фридман призывает к «простоте». Сегодняшние экономисты используют слово «бережливость».

Далее исследователь должна выражать меньше уверенности в спецификации модели, нежели в случае более общей теоретической модели. В работе Hausman (1992) отмечается, что это требование может сделать экономические теории де-факто нефальсифицируемыми. Неудача модели при статистическом тесте часто интерпретируется как проблема с эконометрической спецификацией модели, а не с самой теорией.

Как описано в: Watson (1969).

Card (1990).

Watson and Crick (1953, p. 737).



Перефразировано из описания экспозиции Американского музея национальной истории, «Боди-арт: знаки идентичности».

См. Mackie (1996, pp. 1001-2).

См. American Society of Aesthetic Plastic Surgery (2008).

В работе James Andreoni (1990) строится общая функцию полезности, в которой люди имеют вкус к пожертвованиям: это дает им «теплые чувства».

Giving USA Foundation (2008).

Giving USA Foundation (2008).

Четыре последних строки этой песни:

«О, давайте бороться за то, чтобы мы всегда  
Могли сделать эти слова нашей песней,  
С которой мы плывем по морю жизни.  
За Господа, за страну и за Йель!»

Nisbett and Cohen (1996). Для знакомства с описанием этой «культуры чести» см. также Butterfield (1995). «Джентльмены реагировали на оскорбление, вызывая обидчика на дуэль. Люди более низкого класса дрались на кулаках, без правил».



Чтобы познакомиться с географическим распределением линчевания, см. Tolnay, Deane, and Beck (1996).

Все эти законы направлены на то, чтобы защитить меньшинство от большинства или большинство от самого себя. Но они не были приняты без оппозиции. Таким образом, внешние проявления являются новым примером классической проблемы оценки влияния политики. Запреты на однополые браки, антидискриминационные законы и законы, предписывающие мораль, это все примеры конфликта «парфянского либерализма» (см. Sen, 1970). Невозможно защитить одного человека от внешних проявлений, вызванных выбором другого человека, и в то же время защитить первого от реакции второго. Имеется конфликт между защитой прав людей, которые вовлечены в определенные действия, и подавлением тех же самых действий, потому что они вызывают дискомфорт и беспокойство других людей.

Ostrom (1990).

Alesina, Baqir, and Easterly (1999); Miguel and Gugerty (2005).

Таким образом, экономика идентичности показывает другой способ понимания внутренних предпочтений. См. Bowles (1998).

Многие виды рекламы направлены на определенные социальные группы и обращаются к общественным нормам и идеалам. См. de Grazia (1996) для знакомства с историческими исследованиями по рекламе и другими влияниями на вопросы пола и потребления.

См. также TobaccoDocuments.Org, «Tobacco Documents Online».

См. Bagwell (2007).



По теории и анализу политики и идентичности см. например, Anderson (1983), Norton (1988), and Connolly (1991).

В работе Römer (1994) рассмотрена возможность, что политики могут манипулировать эмоциями избирателей, в особенности негативными, и, таким образом, влиять на политические результаты.

Glaeser (2005).

Имеется длинный список литературы по экономике и психологии нестабильности времени. См., например, Strotz (1956); Phelps and Poliak (1968); Thaler and Shefrin (1981); Loewenstein (1987); Loewenstein and Thaler (1989); Loewenstein and Prelec (1992); Ainslie (1992); Laibson (1997); Laibson, Repetto, and Tobacman (1998).

См., например, Fudenberg and Levine (2006).

Turner (1995).

Friedan (1963, p. 18).

См. Goldin (2006, p. 13).



В 2006 году 5,1 млн учеников были записаны в частные школы в первый и второй классы. 49,1 млн находились в частных школах в первом и втором классе. U.S. Bureau of the Census (2009).

2,25 млн учеников посещали католические школы; 1,89 млн посещали «другие религиозные школы» и 0,86 млн посещали нерелигиозные школы. U.S. Bureau of the Census (2009, Table 254).

Rodriguez (1982, p. 29).

Coleman (1961, p. 28). Это касалось мальчиков. Для девочек этот лидер был заменен «звездой атлетизма».