

Вторичная занятость: случаи "вытеснения"

Вторичная занятость работающего населения — один из наиболее противоречивых сегментов в сфере занятости переходной экономики России. Ее размеры оцениваются по-разному, в том числе исходя из различных методологических подходов, от 10—15%, по данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ)¹, и до 22-25%, по данным Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО)². При этом функции ее в российской реальности весьма значимы, и наиболее актуальными признаются две основные: содействие выживанию и, шире, — адаптации населения к быстро меняющимся условиям; влияние на трансформацию социально-экономической структуры России, реструктурирование народного хозяйства путем перераспределения занятого населения между его новым и старым секторами³.

Такой взгляд открывает наиболее важный и интересный ракурс рассмотрения роли вторичной занятости в современных социальных процессах, ее места на пересечении формального и неформального секторов экономики. Об этом свидетельствуют данные всех исследований занятости, фиксирующих подавляющее преобладание неформальных трудовых отношений в сфере вторичной занятости. По данным ВЦИОМ, соотношение незарегистрированной и зарегистрированной дополнительной занятости примерно соотносится как 3 к 1/4, по данным ИСИТО, юридически неоформленная вторичная занятость составляет более половины (54%) случаев⁴. По официальным данным Госкомстата РФ⁵, в неформальном секторе экономики значительная доля приходится на вторично занятых (21%, или 1,7 млн работающих).

Другой взгляд на вторичную занятость как переплетение формального и неформального касается взаимоотношений основной и

¹ *Перова И.* Дополнительная занятость: Масштабы, структура, характер // Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. 1999. № 4 (42). С. 31.

² *Варшавская Е., Донова И.* Вторичная занятость населения // Занятость и поведение домохозяйств: Адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В.Кабалиной, С.Кларка. М.: РОССПЭН, 1999. С. 112.

³ *Клопов Э.В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 30.

⁴ См.: *Перова И.* Указ. соч. С. 33.

⁵ *Варшавская Е.* Что там "в тени"? // Человек и труд. 2001. № 11. С. 45.

⁶ Российская экономика: Прогнозы и тенденции / Центр анализа данных Государственного университета — Высшей школы экономики. 2002. № 3 (108). С. 17.

дополнительной работы. При этом открывается следующий пласт неформальных отношений в этой сфере — сочетание видов деятельности, которые, казалось бы, исключают друг друга (примерами могут быть одновременное занятие в разных организациях должностных позиций, требующих больших затрат труда, времени, совмещение работы по найму с собственным делом и т.д.). В итоге основная работа становится формальным придатком дополнительной, и сфера вторичной занятости, зачастую юридически неоформленная, начинает доминировать над первичной, формальной, с одной стороны, ее трансформируя, а с другой — являясь вынужденным результатом ее трансформации. В таких случаях дополнительная работа обычно не сводится к эпизодическим подработкам, а образует самостоятельный статус занятости с определенным набором регулярно воспроизводимых функций, обязанностей, вытесняющих соответствующие функции и обязанности по основной работе.

Безусловно, такой "*вытесняющий*" тип вторичной занятости, конкурирующий с основной работой, не может быть признан нормальным, формально приемлемым, он требует определенных формальных санкций. Но его существование оправдывается общей ситуацией в стране — массовой распространенностью неэффективной формальной занятости и "скрытой безработицы". Иными словами, происходит узаконение на государственном уровне *невостребованности* отрасли через низкие зарплаты и свободный график работы, т.е. ненаполненность основной занятости реальным трудом. Поведение в этой ситуации можно назвать аберрантным (Р. Мертон) — вынужденно нарушающим нормы с целью выживания¹. При этом нарушение формальных норм, имеющих нелегитимный, неправовой характер, воспринимается как обоснованное и справедливое². Сферу вторичной занятости можно рассматривать как одну из "горячих точек" в адаптационно-рыночных процессах: здесь выплавляются мотивы и стимулы, определяющие способы поддержания и трансформации профессиональной позиции, и в перспективе — новые качества работника, типы социально-трудовых отношений, контуры отраслей экономики. Причем особый накал ей придают именно рассмотренные выше случаи, требующие, на наш взгляд, особого внимания. Масштабы этого феномена вряд ли могут быть четко и достоверно измерены количественно — для этого нужны специальные, особенно чувствительные методики.

Но что происходит с людьми в этот период? Как разрешается ситуация? Какие факторы участвуют в ее разрешении? Эмпирический абрис контуров проблемы можно получить через анализ конкретных случаев, рассказанных в интервью. Последние представляли собой трудовые биографии, в основном фокусировавшие-

¹ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект Пресс, 1996. С. 314.

² См.: Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 6.

ся вокруг ситуации, связанной с неэффективной формальной занятостью (ее индикаторами являлись неполные рабочие недели, вынужденные отпуска в течение последнего года, оформляемые чаще всего по собственному желанию, а также случаи низких заработных плат в бюджетных отраслях, переживающих депрессивное состояние¹). Респонденты — специалисты с высшим образованием, работающие в сфере науки (исследовательские институты естественнонаучного профиля столицы и наукоградов Московской и Калужской областей), на предприятиях текстильной промышленности (малый город Ивановской области), обрабатывающей промышленности (средний город Краснодарского края). Из общего массива интервью с работниками, переживавшими практику неполной занятости (42 — в первом исследовании и 35 — во втором), были отобраны 15 случаев, в которых наблюдалось описанное выше сочетание видов основной и дополнительной деятельности. Кроме того, использовались материалы экспертных интервью, дополняющие картину внешних факторов. Кратко опишем рассмотренные случаи.

Ситуация на предприятиях. Интервью дают представление о характеристиках среды, в которой оказалось возможным интересующее нас сочетание видов деятельности. В целом зафиксированы два типа ситуаций: а) предприятие (институт), находящееся в состоянии депрессии; б) восстанавливающееся предприятие, преодолевающее период упадка. Рассматриваемые случаи сосредоточены в основном на предприятиях первого типа. Характерные черты ситуации — фактическое отсутствие работы, низкая зарплата, нежесткий график работы. Эти черты необязательно присутствуют вместе, порой при отсутствии работы усиливается контроль за дисциплиной, что становится сигналом для ухода. Но определяющая характеристика — фактическое отсутствие работы, что особенно характерно для академических институтов, в первую очередь тех подразделений, тематика которых не связана с исследованиями "для заграницы" ("*мы были востребованы, а сейчас оно не востребовано [направление]... Он [институт] работает. Прекрасно работают те группы, которые имеют хорошие договора заграничные*". Женщина, 53 года, заведующая сектором института). На предприятиях второго типа ситуация уже иная: растут объемы работ, необходимы специалисты и при сохранении довольно низкого уровня оплаты усиливается контроль за дисциплиной.

Качество "человеческого капитала" респондентов определяет сочетание таких характеристик, как возраст, профессиональный уровень, склонность к инновативному поведению (или отсутствие ее). Респонденты — в основном люди в возрасте, близком к пенсионному,

¹ Используются данные исследований: "Безработные специалисты в России: гендерная специфика маргинального статуса". Грант Фонда Дж. и К.Макартуров № 00-62782.000; "Гендерная специфика поведения на рынке труда". Руководители САшвин, СЯрошенко. Грант INTAS 97-20280.

но есть и молодые. Трудно сказать, кто определяет портрет этой небольшой выборки — социальные "аутсайдеры" или активные "инноваторы". Следует отметить, пожалуй, единственную общую характеристику — профессиональный выбор не был "обязательным", основная профессия, хоть и интересна, и доставляет удовольствие, но не главная сфера жизнедеятельности, и преданность ей достаточно ситуативна (*«в институте, конечно, общение и среда абсолютно другие, это, безусловно, интересно, но "там" больше платят»*). В целом респонденты оценивают свои профессиональные умения достаточно высоко, что подтверждается в ряде случаев и экспертами. Разделяющим признаком в данной группе является направленность стратегий в сфере занятости, по отношению к которым рассматриваемая ситуация служила временным прикрытием для вызревания и оформления в действия — либо по поиску и освоению "ниш выживания", приносящих не слишком большой, но приемлемый доход, либо по конструированию нового статуса занятости, вырастающего из самозанятости (ИТД). Последнее характерно для молодых респондентов, которые так или иначе используют для этих целей систему формальных, легитимных статусных знаков, сложившихся на основной работе: должностные позиции, карьерное продвижение, связи, "прикрытие" от криминала и т.д. (*"Завод мне дает стаж, завод мне дает статус, завод мне дает возможность продвинуться. Естественно, проще будет перейти на другое место, имея запись в трудовой книжке, что я работал начальником цеха..."*). Мужчина, 26 лет, заместитель начальника цеха).

Характер и условия дополнительной работы. Практически все 15 случаев вторичной занятости никак не связаны (или очень опосредованно) с основной работой и профессиональной квалификацией респондентов¹. Дополнительная работа — либо место на частном предприятии (в гостинице, на фирме и т.д.), либо вариант самозанятости (торговля на рынке, челночество, собственная торговая точка, выполнение частных заказов, извоз и т.д.). Как правило, вторая работа требует значительно меньшей квалификации, хотя общий уровень образования, умений помогает. Оформление найма часто отсутствует, лицензии тоже не всегда оформляются. Поскольку деньги платятся за реальный объем работы, то ее интенсивность и график становятся определяющими по отношению к основной работе. (*"Они [руководство на месте дополнительной работы] говорили, сколько я буду, столько и буду [работать]. Но это не они, это производство диктует время твоего пребывания на работе..."*). Женщина, 57 лет, старший научный сотрудник).

¹ Это подтверждает "маргинальный" характер рассматриваемых случаев — по данным исследований, в целом большинство вторично занятых занимают дополнительные рабочие места в рамках основной профессии (см.: *Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых. М.: Эдиториал УРСС, 2001. Т. 2. С. 47*).

Факторы, держащие на основном месте работы, можно разделить на факторы самоидентификации и социальных льгот. В первом случае главную роль играют профессиональный статус¹, создававшийся годами и десятилетиями учебы, работы, профессионального роста, коллектив и общение, и значительно реже упоминавшийся интерес к содержанию работы, которая в новых условиях потеряла свой смысл. Во втором случае — это стаж, возможность получить жилье, привычный круг общения, привычная позиция в легитимной, традиционной иерархии предприятия.

Определяющий *фактор, вытесняющий с основного места работы*, — отсутствие работы, ее достаточного объема и содержания. Виртуальный мир работы, где есть коллеги, привычная среда, где что-то делается (*"отчеты прекрасные сдаем, статьи пишем..."*), но нет настоящего дела, изживает свою значимость. В этом свете важным (называемым прежде всего), но производным фактором является материальный: нежелание нищенствовать, "собирать по помойкам", необходимость содержать семью, устроить детей, соответствовать желаемым стандартам. Следует выделить фактор пенсионного возраста — для многих это "плавный" выход в налаженную сферу ранее дополнительной деятельности. В уже упоминавшихся случаях молодых респондентов — это бесперспективность приложения сил на основном месте работы, поиск и конструирование новых, собственных ниш занятости, с новыми типами трудовых взаимодействий.

Выход из ситуации. Ситуация существования "на разрыв" между двумя работами, каждая из которых требует времени и сил, для многих длилась довольно давно и на момент проведения интервью привела почти всех респондентов к осознанию необходимости принятия решения об окончательном уходе с одной из двух совмещаемых работ. Практически во всех случаях, относящихся к первому ("депрессивному") типу предприятий, — это уход с основного места работы. В случаях восстанавливающихся предприятий решения могут быть разными, и работник может долго колебаться {*"Тут вроде торговля пошла неплохо, может заняться вот этим делом одним... Я пока не решила..."*}. Женщина, 44 года, ИТР, текстильная фабрика; ее подруга и коллега: *"Да, закрыла [торговлю]... Но сейчас такой период, что вроде бы мы [фабрика] неплохо работаем... Это все равно лучше"*). Планирование выхода из ситуации, сроки и степень успешности ее разрешения определяются тем смыслом, который вкладывают в нее разные респонденты, степенью завершенности формирования своих "ниш", готовностью к открытию "скрытых рабочих мест" (по выражению одного из интервьюируемых).

¹ Исследователи отмечают, что более низкий профессиональный статус вторичной занятости — один из основных мотивов, затрудняющих переход на вторую работу как основную. *Разумова Т., Роцин С.* Экономический анализ причин вторичной занятости // Вопросы экономики. 2001. № 9.

Некоторые обобщающие выводы касаются сути и перспектив рассмотренного вида вторичной занятости. Отметим, что это противоречивая и сложная ситуация множественной занятости, объединяющей разные по типу, параллельно сосуществующие и требующие большого объема затрат времени и сил виды деятельности, является *временной*. Потенциал ее оправдания необходимостью выживания исчерпывается по мере экономической стабилизации и укрепления тенденции к росту, характерными для данного периода страны. Этот процесс подкрепляют факторы возвращения к порядку, ужесточения дисциплины, причем не только на восстанавливаемых, но нередко и на депрессивных предприятиях. Время разрешения проблемы определяется субъективными факторами, среди которых особенно сильны факторы социальной идентификации, поскольку вторичная занятость обычно ниже по квалификации и профессиональному содержанию. Однако вторичная занятость действительно вытесняет из неперспективных (умирающих или трансформирующихся) отраслей экономики и сфер труда. Среди работников этих отраслей люди, практикующие вторичную занятость "вытесняющего типа", занимают особую позицию — они исподволь формируют новые типы позиций, определяющих в конечном счете контуры новой структуры занятости. И в этом процессе полезно различать стратегии "выживания" и "созидания".