

© 1993 г.

В.С. МАГУН, В.Е. ГИМПЕЛЬСОН

СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИИ РАБОЧИХ НА РЫНКЕ ТРУДА

МАГУН Владимир Самуилович — кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН. ГИМПЕЛЬСОН Владимир Ефимович — кандидат экономических наук, заведующий лабораторией Института мировой экономики и международных отношений РАН. Постоянные авторы нашего журнала.

Конец стабильности

Для запуска механизмов рынка труда необходимы радикальные изменения в экономическом поведении российского населения. Рынок формирует иной характер требований к работнику. Речь идет не только о постоянном совершенствовании квалификации и большей ответственности, но, может быть, прежде всего о возрастании потенциала трудовой мобильности, способности действовать в соответствии с быстро меняющимися производственными условиями. Сегодня это становится одной из важнейших предпосылок реформ.

Привычные ценностно-нормативные стереотипы в сфере занятости ориентировали на стабильность, неизменность, гарантированность. Движение кадров вне специально организованных потоков рассматривалось в советской экономике как негативное явление, нарушающее стройный ход планового производства. Вся система материальных и моральных поощрений традиционно была ориентирована на закрепление профессионального и квалификационного положения работника в сфере производства. Значительная часть социальных благ (жилье, услуги образования, здравоохранения, отдыха) распределялась бесплатно или льготно непосредственно из общественных фондов предприятий. Реальный доступ к дефицитным товарам и услугам (например, приобретение автомобиля, ряда товаров длительного пользования, получение садового участка и т.п.) во многом зависел от места работы и стажа на данном предприятии. Такое полупроизводственное регулирование индивидуального потребления частично компенсировало низкую оплату и обеспечивало работников некоторыми дополнительными материальными и культурными благами. При этом общественные фонды предприятий помогали жестко прикрепить человека к его рабочему месту, сдерживать несанкционированную социальную и трудовую мобильность, лишить трудовое поведение избыточных (с точки зрения административной системы) степеней свободы.

Воспитанная в людях ориентация на стабильность, а не на динамизм, низкая адаптивность к грядущим переменам, неготовность и неумение жертвовать одними составляющими социально-профессионального статуса во имя сохранения (упрочения) других могут ныне стать трудно преодолимыми препятствиями на пути экономического и социального развития России. Хотя подобные опасения вполне очевидны, сила и масштабы этого торможения нуждаются в специальных исследованиях.

Все более актуальной будет проблема адаптации работника к трансформирующимся требованиям. В полностью огосударственной экономике он сам «подстраивал» конкретную производственную ситуацию под себя, добываясь с администрацией предприятия неформальных компромиссов. Дефицит кадров и политика уравнилельного распределения делали подобный социальный «контракт» не только возможным, но, пожалуй, неизбежным [1]. За десятилетия социалистического хозяйствования были выработаны многочисленные способы минимизации трудовых усилий и увливания от интенсивного и качественного труда. По данным наших исследований, проведенных в конце 80-х годов на промышленных предприятиях, среди рабочих 27% мужчин и 67% женщин отвечали, что работают с полной отдачей сил, остальные же признавали, что могут работать лучше [2]. Неполная самоотдача была естественной защитной реакцией на плохие условия, низкую и уравнилельную оплату, неквалифицированное руководство, периодическую штурмовщину и всеобщую дезорганизацию.

Движение в сторону экономики рыночного типа, скорее всего, приведет к тому, что необходимость соблюдения дисциплины, режима технологии станет много жестче. В этом случае работник окажется вынужденным «ломать» себя, приспособляясь к заданным извне правилам и установлениям. Согласно следовать им, несомненно, будет содействовать повышающаяся вероятность безработицы.

Социальная мобильность обычно определяется как процесс изменения социального статуса. По аналогии, мы можем рассматривать трудовую мобильность как изменение трудового статуса: например, переход занятого в положение незанятого, превращение наемного работника — в самозанятого, неквалифицированного — в квалифицированного, занятого полное рабочее время — в частично занятого и т.д. Подобные изменения могут быть вертикальными (восходящими или нисходящими) и горизонтальными. Уровень трудового статуса характеризуется несколькими показателями, в числе которых наличие той или иной работы, ее квалификация, уровень оплаты труда, объем прав на льготы, связанные с выполнением профессиональной деятельности и др.

Субъективная вероятность потери работы и возможные реакции на нее

Как оценивают люди вероятность потери рабочего места и какие видят способы реагирования на трудности? Ощущение угрозы безработицы постепенно нарастает и охватывает все категории работников. Мнения рабочих о том, насколько вероятна утрата ими работы в ближайшем будущем, отражены в табл. 1.

На государственных предприятиях 54% считают вероятным, иго они могут быть сокращены. В секторе кооперативных и совместных предприятий обеспокоенность столь же высока (37-55%). Словом, примерно половина респондентов всерьез озабочена своей трудовой судьбой. (Для сравнения отметим, что, к примеру, в Швеции, где сочетаются рыночная экономика и высокий уровень социальной защищенности, в 1980-1985 гг. признавали риск оказаться безработными не более 20-25% населения [3]).

Приведенные в табл. 1 данные получены до начала стабилизационной политики, до того момента, когда высвобождение получило ускорение. Это значит, что опасения за свое место работы могли лишь усилиться. Масштабы высвобождения растут, объемы трудоустройства через службы занятости стабилизировались, а число вакантных рабочих мест сокращается [4].

Рост беспокойства по поводу личной перспективы занятости заставляет многих задумываться над возможными решениями проблемы и искать свои,

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Не опасаетесь ли Вы, что сокращение в ближайшее время коснется лично Вас?» (в % к числу опрошенных)*

Мнения	Рабочие			
	государственных предприятий	кооперативов	совместных предприятий	кооперативно-го завода**
	Очень вероятно	13	12	6
Возможно	41	36	49	34
Маловероятно	34	37	37	32
Практически исключено	11	14	8	9

* Опрос проведен Госкомстатом СССР в ноябре 1991 г., N - 15 тыс. человек в различных регионах страны (руководитель С.А. Шашнов; программа разработана при нашем участии).

** Исследование осуществлено нами (январь-февраль 1990 г.; Москва, N = 290). Суммарные показатели не составляют 100%, т.к. не учтены воздержавшиеся от ответа.

Таблица 2

Возможные способы адаптации рабочих государственных предприятий к трудностям в сфере занятости (в % к числу опрошенных)

Вопросы и варианты ответов	Всего (N = 2132)	Мужчины (N=1166)	Женщины (N = 966)
Если Вы окажетесь безработным, что скорее всего предпримете? (можно выбрать не более двух пунктов)			
1. Постараюсь найти работу по специальности	30	32	27
2. Вынужден буду переквалифицироваться	13	10	17
3. Пойду на любую работу	27	20	36
4. Попробую открыть свое дело	4	6	3
5. Буду жить на пенсию	5	4	5
6. Буду жить на накопления	1	2	1
В случае возникновения проблем на предприятии ради того, чтобы остаться на нем, на какие перемены Вы согласны? (можно выбрать несколько пунктов)			
7. Освоить новую профессию	37	37	38
8. Работать над повышением квалификации	32	34	29
9. Работать неполный рабочий день (неполную рабочую неделю) и соответственно меньше получать	11	7	14
10. Работать гораздо более интенсивно	23	25	20
11. Перейти на менее интересную или менее квалифицированную работу	3	3	3
12. Перейти на менее оплачиваемую работу	3	2	4
13. Перейти на менее удобный режим	8	8	9
14. Работать на любой работе	23	20	26
15. Есть ли у Вас дополнительная оплачиваемая работа (не считая сверхурочной)?			
Не имею и не хотел бы	42	38	46
Не имею, но хотел бы	35	37	33
Да, имею	23	25	20

индивидуальные стратегии выхода из складывающейся ситуации, которые заметно варьируются. Их диапазон: от открытия собственного бизнеса до организации забастовок и политической борьбы с правительством. В этих обстоятельствах актуальным становится изучение границ, механизмов и средств адаптивного поведения работников предприятий государственного сектора, предоставляющего по-прежнему подавляющее большинство рабочих мест.

Обратимся к эмпирическому материалу уже упоминавшегося опроса, проведенного в ноябре 1991 г. Бюро социологических исследований бывшего Госкомстата СССР. В числе опрошенных были 2 132 рабочих государственных предприятий, вербальные позиции которых и находятся в фокусе данной статьи (табл. 2).

Вопросы касались способов адаптации в двух разных ситуациях — на самом предприятии и при вынужденном увольнении. Оказывается, общим для обеих ситуаций предстает доминирование установки на сохранение (как минимум!) или даже повышение трудового статуса: «постараюсь найти работу по специальности», «освою новую профессию», «буду работать над повышением квалификации». Каждое из этих намерений, высказанных примерно 1/3 респондентов, реализовать можно лишь при условии дополнительных энергетических затрат. Неслучайно, почти 25% согласны «работать гораздо интенсивнее». Подобная адаптационная стратегия позволяет человеку даже в трудных условиях не допустить снижения социально-профессионального положения и связанных с ним вознаграждений.

Как ни удивительно, чуть ли не в той же мере распространен и прямо противоположный вариант реагирования на грядущие сложности: «согласен на любую работу». Понятно, что те, кто предпочитают эту стратегию адаптации, готовы на любое, сколь угодно значительное снижение социально-профессионального статуса, но при обязательном сохранении занятости в роли наемного работника. Подобная уступчивость является, по-видимому, следствием известной растерянности, внутренней тревоги, понимания собственной неконкурентоспособности на рынке труда. Однако, с чисто экономической точки зрения, эта установка довольно функциональна, ибо дает обществу свободу маневра и создает возможности для более гибкой политики занятости.

А теперь прокомментируем малораспространенные варианты, специфичные для каждой из двух рассматриваемых ситуаций. В случае неизбежности поиска работы вне стен нынешнего предприятия отдается предпочтение продолжению трудовой деятельности в привычной роли наемного работника. Поэтому редко выбираются поведенческие стратегии, связанные с выходом из рынка труда и предполагающие самозанятость (организацию своего дела), жизнь на пенсию или на накопления. Вероятно, это связано не только с инерцией социальной традиции и индивидуальными привычками, но и с отсутствием необходимых для подобных перемен условий и ресурсов.

В ситуации же гипотетических изменений внутри предприятия рабочие редко соглашались на то, чтобы жертвовать частными аспектами труда (перейти на неудобный режим, менее интересную, менее квалифицированную или менее оплачиваемую работу). Из сказанного вытекает — ради того, чтобы остаться на предприятии, рабочие по преимуществу готовы либо на энергичные действия, либо на любые уступки администрации, но почти не выбирают конкретные виды уступок. Пожалуй, последнее — естественная реакция на обстановку неопределенности, когда не совсем ясно, чем именно придется жертвовать.

Факторная структура адаптационных стратегий

Каждый респондент мог самостоятельно составлять набор предпочитаемых способов адаптации. Каковы закономерности ментального формирования этих наборов и связи между разными способами?

Нами предпринят факторный анализ 15 показателей, отражающих готовность работников к различным видам адаптивных реакций на ухудшение их личной трудовой ситуации. Факторная матрица представлена в табл. 3. Показателям, входящим в матрицу, свойственна двучленная шкала: балл «2» означает выбор данного варианта поведения, балл «1» — невыбор. На вопрос «Есть ли у Вас

Факторная структура способов адаптации рабочих к изменениям в занятости (метод главных компонент, до вращения, N = 2132)

Названия признаков	Факторы						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Если Вы окажетесь безработным, что скорее всего предпримете? (можно выбрать не более двух пунктов)							
1. Постараюсь найти работу по специальности	-0,51	0,08	0,07	-0,21	0,46	0,20	-0,18
2. Вынужден буду переквалифицироваться	-0,13	-0,21	0,54	-0,10	-0,12	-0,16	0,38
3. Пойду на любую работу	0,49	-0,38	-0,05	0,20	-0,06	0,04	0,33
4. Попробую открыть свое дело	-0,15	0,20	-0,13	0,50	-0,35	-0,46	-0,08
5. Буду жить на пенсию	0,33	0,40	-0,15	-0,34	-0,01	-0,16	0,06
6. Буду жить на накопления	0,20	0,37	0,42	0,17	-0,17	0,34	-0,10
В случае возникновения проблем на предприятии ради того, чтобы остаться на нем, на какие перемены Вы согласны?							
7. Освоить новую профессию	-0,15	-0,56	0,43	-0,08	-0,18	-0,12	-0,27
8. Работать над повышением квалификации	-0,57	-0,02	0,02	0,02	0,02	0,19	0,20
9. Работать неполный рабочий день (неполную рабочую неделю) и соответственно меньше получать	0,13	0,44	0,25	-0,29	0,18	-0,54	0,12
10. Работать гораздо более интенсивно	-0,37	0,16	-0,45	0,02	-0,38	0,18	0,23
11. Перейти на менее интересную или менее квалифицированную работу	0,02	0,04	0,01	0,27	0,46	0,17	0,56
12. Перейти на менее оплачиваемую работу	0,23	0,38	0,38	0,17	-0,24	0,38	0,06
13. Перейти на менее удобный режим работы	0,12	0,18	0,07	0,50	0,41	-0,08	-0,38
14. Работать на любой работе	0,60	-0,36	-0,20	-0,01	0,14	0,06	-0,03
15. Наличие на момент опроса у респондента дополнительной оплачиваемой работы (не считая сверхурочной) или желание иметь такую работу	-0,30	-0,11	0,08	0,41	0,14	-0,27	0,17
Информативность факторов, %	11	9	8	7	7	7	6

дополнительная оплачиваемая работа?» (под № 15) можно было дать один из трех ответов: «имею» (балл 3), «не имею, но хотел бы» (балл 2), «не имею и не хотел бы» (балл 1).

Извлечено 7 факторов, чье собственное число превышает 1. Все они биполярны. Анализ признаков, имеющих заметные по абсолютной величине веса по *первому* фактору, показывает, что в его рамках противостоят две разные стратегии реагирования на угрозу снижения или полной утраты трудового статуса, включающего наличие работы по профессии определенного уровня квалификации и престижа, получение соответствующей заработной платы и ряда льгот, связанных с выполнением профессиональной деятельности. Первая из стратегий сочетает стремление удержать, восстановить или даже повысить трудовой статус и готовность пойти для этого на дополнительные затраты физической и умственной энергии (повышать квалификацию, работать более интенсивно). Вторая стратегия, напротив, предполагает серьезные уступки: получать меньшую зарплату, трудиться на любой (сколь угодно худшей) работе, в пределе — вообще лишиться ее и жить на пенсию или накопления. Разумеется, при такой позиции человек не планирует дополнительных физических и умственных затрат. Итак, первый фактор воплощает конфликт между стремлением работников активно противодействовать неблагоприятным обстоятельствам с целью сохранить, восстановить или повысить свой трудовой статус и их готовностью пассивно подчиниться этим обстоятельствам и пойти на понижение своего трудового и социального положения. Примечательно, что данный фактор совпадает по смыслу с обстоятельством исследованным в социальной психологии параметром локуса контроля и выступает по существу конкретным проявлением этой обобщенной характеристики личности в сфере занятости [5,6]. Дополнительная оплачиваемая работа (или желание найти такую работу) у лиц с низкими значениями по фактору подтверждает их активную установку и свидетельствует, что предполагаемая стратегия подкрепляется более энергичным трудовым поведением в настоящем. Условно назовем этот параметр фактором *противодействия — подчинения работников неблагоприятным обстоятельствам*.

Второй фактор воплощает конфликт традиционных и нетрадиционных стилей трудового поведения и стилей жизни. Привычной для опрошенных рабочих является жизнь наемного работника с полным рабочим днем. Оттого и в готовности освоить новую профессию, и в согласии на любую работу легко усмотреть стремление сохранить труд как существенную часть жизни и устоявшиеся формы его организации.

Противоположный смысл несет другая группа переменных, связанных со вторым фактором. Оставаясь наемным работником, человек все же согласен на изменение традиционной структуры рабочего времени (на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю). Но респонденты при этом не отвергают и более радикальные новации — переход из наемных работников в предприниматели и даже вовсе прекращение работы, обретение статуса пенсионера или человека, живущего на имеющиеся у него накопления. Нетрадиционность указанных новаций имеет, кстати, разный масштаб: если переход в пенсионеры непривычен только в плане личной биографии на фоне предшествующих десятилетий трудовой деятельности, то трансформация в предпринимателя или неработающего (но непенсионера) неожиданна и в индивидуальном, и в социальном измерении — с этих жизненных альтернатив в России только недавно сняты социальные запреты.

Данный фактор выражает *традиционность(консерватизм) — инновационность стратегий рабочих в адаптации к трудностям*. Он представляет собой конкретизацию «консерватизма—радикализма» как обобщенного свойства, обнаруженного в исследованиях личности [7,8].

В следующем — *третьем* факторе мы сталкиваемся с тем же конфликтом между новаторской и консервативной стратегиями, но в более узких пределах. Какую бы адаптационную стратегию ни выбрали рабочие в рамках этого фактора, они все равно планируют сохранить социально-трудовую роль наемных работников. Однако при этом одни готовы освоить новую профессию, а другие — продолжать более интенсивно эксплуатировать старую.

Анализ признаков, вошедших в фактор, говорит о том, что готовность к профессиональному переобучению и совершенствованию соединена в сознании респондентов с расчетами на имеющееся в их распоряжении накопленное богатство, позволяющее меньше зависеть от текущих финансовых поступлений и благодаря этому сократить повседневную трудовую нагрузку. Таким образом, на индивидуальном уровне подтверждается общесистемная закономерность: привлечение ресурсов для развития, как правило, осуществляется за счет накоплений и снижения затрат, обеспечивающих текущее функционирование. Тем самым рабочие надеются высвободить энергетические и временные ресурсы, необходимые для переобучения.

В тоже время установке на переобучение противостоит установка на усиление энергетических затрат в рамках привычной трудовой роли. Таким образом, третий фактор правомерно определить как *параметр адаптации посредством освоения новой профессии наемного труда, которой противостоит адаптация посредством более интенсивного использования старого профессионального опыта работы по найму*.

Среди признаков, позитивно связанных с *четвертым* фактором, заметный вес имеет намерение опрошенных открыть свое дело в случае, если будут уволены. Но и находясь в штате предприятия, они собираются найти (или уже нашли) дополнительную оплачиваемую работу. Все остальные признаки, несущие положительные нагрузки, свидетельствуют о готовности жертвовать разными элементами качества трудовой жизни. Похоже, что на эти жертвы люди соглашались именно ради возможности заниматься дополнительной работой по найму или собственным делом. Отрицательные веса по фактору имеют намерения при увольнении жить на пенсию и одновременно искать работу по специальности, а также работать неполное рабочее время, оставаясь на своем предприятии. Наверное, в данном случае центральным среди этих трех признаков выступает наличие пенсии, которая дает основания, с одной стороны, согласиться на меньшую трудовую нагрузку (в отличие от поиска дополнительной оплачиваемой работы в комплексе признаков, связанных с фактором позитивно), а с другой стороны — не работая, подыскивать возможность трудиться по своей специальности (в противовес согласию выполнять любые обязанности, чтобы обеспечить денежные поступления на период до открытия своего дела и получения от него дохода).

Нетрудно заметить, что в рамках этого фактора сталкиваются характерные для пожилых работников расчеты на пенсию, рассматриваемую как условие снижения денежных поступлений от текущей трудовой активности (отсюда — неполное рабочее время и пауза в занятости после увольнения, связанная с поиском работы по специальности), и присущие более молодым работникам установки на максимальное увеличение текущих трудовых доходов за счет дополнительной занятости, открытия своего дела, согласия на любую работу при угрозе увольнения. Короче, это — *фактор конфликта двух разных стратегий адаптации на рынке труда: «посттрудо­вой» (или пенсионной) и трудовой*.

Пятый фактор, как и все предыдущие, описывает готовности к адаптационному поведению на обоих рынках труда — как на внутреннем (в рамках предприятия), так и на внешнем. Если рассматривать адаптацию внутри предприятия, то положительно с фактором связано согласие перейти на менее

Социально- демографические ресурсы готовности к усилиям и уступкам

№№ п/п	Кластеры	Мужчины, % в кластере	Возраст, лет	Образова- ние, условный балл	Зарплата за месяц руб.
1.	Готовые к усилиям	60	35,0	3,46	673
2.	Не готовые к усилиям и не согласные на уступки	49	38.3	3,18	629
3.	Согласные на уступки	45,7	50,1	2,91	588

* Шкала усталости: 1 (постоянно испытывают большую усталость после работы) -5 (практически никогда). Множественные различия между кластерами по всем приведенным в таблице признакам статистически значимы при $p < 0,01$ (использовался F — критерий Фишера).

квалифицированную или менее интересную работу и на менее удобный трудовой режим, а отрицательно — на более интенсивную нагрузку и в то же время — на менее оплачиваемый труд. Здесь сталкиваются готовности к изменению разных сторон трудовой деятельности. Лица с высокими значениями по фактору согласны менять режим и содержание работы, не затрагивая, правда, объем своих энергетических затрат и величины вознаграждения. Лица же с низкими значениями согласны менять энергетику и финансовые условия, но не хотят «трогать» содержание труда и его комфортность.

Подчеркнем, по сути речь идет об эластичности — или неэластичности — требований человека к перечисленным выше трудовым аспектам, а конкретное направление изменений для него в рамках данного фактора не столь существенно. Именно этим объясняется то обстоятельство, что некоторые изменения не очень логично сочетаются, друг с другом: например, готовность к возрастанию интенсивности труда и к меньшей (а не большей, как следовало бы ожидать) его оплате.

С настоящим фактором связаны также и две конфликтующие друг с другом стратегии на внешнем рынке труда: лиц с высокими значениями фактора характеризует стремление после увольнения искать работу по специальности, тогда как лица с низкими значениями подумывают о возможности организовать свое дело. Эти стратегии поведения вне предприятия можно истолковать как отражение тех же самых установок к разным аспектам труда, которые рабочий выражал применительно к перспективам внутриорганизационной мобильности и адаптации.

В целом фактор можно назвать *параметром адаптации через флексибилизацию (маневрирование) финансово-энергетических («материальных») сторон труда, конфликтующей с адаптацией через флексибилизацию его духовных аспектов и комфортности.*

Судя по составу признаков шестого фактора, в нем снова противостоят две адаптационные стратегии. Одна предполагает использование накопленного богатства, что позволяет респонденту смириться с менее оплачиваемым трудом, а при увольнении удлинить срок поисков новой работы с тем, чтобы в итоге найти работу по специальности. Другая же, наоборот, имеет в виду всемерное увеличение текущих финансовых поступлений: этой цели служат и планируемое открытие своего дела, и дополнительная оплачиваемая работа, и намерение сократить время, затрачиваемое на основной работе. Настоящий фактор предстает как *параметр адаптации посредством опоры на прежние накопления, противостоящей адаптации посредством увеличения текущих доходов.*

Социально- демографические ресурсы готовности к усилиям и уступкам: межкластерные различия (N = 2132)

Среднемесячный душевой доход, руб.	Количество детей до 16 лет (в среднем на одного человека)	Усталость*	Общий трудовой стаж, лет	Стаж работы на данном предприятии	Координата центра кластера по фактору «усилия—уступки»	Объем кластера, в % к общей совокупности
380	0,95	2,46	17	6	-0,75	52
357	0,94	2,33	20	8	0,59	42
390	0,46	2,35	30	10	2,41	6

Шестой фактор похож на четвертый. Отличие между ними в том, что ориентации на увеличение текущих трудовых доходов противостоит в четвертом факторе ориентация на пенсионный доход как источник средств существования, а в шестом — ориентация на накопления. В связи с этим разный смысл приобретают в этих факторах, казалось бы, одни и те же признаки. Так, согласие работать неполный день в рамках четвертого фактора связано с готовностью к уходу на пенсию и к снижению общей трудовой нагрузки. В рамках же шестого фактора эта готовность работать неполный день связана, наоборот, с намерением увеличить общую трудовую нагрузку посредством открытия своего дела и (или) поиска дополнительной работы по найму. Примечательно, что в обоих факторах ориентации на пенсию и на накопления противостоят друг другу.

Лица, имеющие высокие значения по *седьмому* фактору, для того, чтобы остаться на предприятии, готовы на многочисленные, порой взаимно противоречащие жертвы: они согласны на менее интересную и менее квалифицированную работу, и в то же время не отказываются повышать квалификацию, готовы работать более интенсивно и в то же время трудиться с меньшей нагрузкой. Оказавшись же уволенными, они принимают неизбежность переквалификации и выполнения любой работы по найму. Это свидетельствует о низкой оценке себя как продавцов рабочей силы. На противоположном полюсе фактора находятся те, кто согласен на немногие жертвы внутри предприятия — потерю удобного трудового режима и смену профессии. В случае увольнения они сохраняют высокий уровень притязаний, не приемля переквалификации и намереваясь настойчиво искать работу по специальности.

Седьмой фактор — последний из тех, чье собственное число превышает 1 — это *фактор уверенности—неуверенности человека в своей ценности на внешнем и внутреннем рынке трудами основанных на этих чувствах стратегий адаптации.*

Противодействие трудностям — подчинение неблагоприятным обстоятельствам: типология и причины

Вернемся к фактору подчинения—противодействия неблагоприятным обстоятельствам в сфере занятости. Конфликт сопротивления и уступок оказывается очень устойчивым соотношением. Оно воспроизводится при различных расширениях или сужениях исходного набора факторизуемых признаков. Мы его получили не только на данных этого исследования, но и на других выборках и

при иных показателях, интерпретируемых в терминах активного сопротивления и пассивных уступок.

На основе индивидуальных оценок по первому фактору все респонденты с помощью кластерного анализа были разделены на три группы, соответствующие естественным скоплениям индивидов. Критерий объединения — минимизация внутригрупповой дисперсии и максимизация различий между группами. Выяснилось, что их типичным представителям присущи следующие средние значения: -0,75 (I тип), 0,59 (II тип) и 2,41 (III тип). Наиболее многочисленный *первый* тип (52% опрошенных) отличается высокой готовностью к сопротивлению неблагоприятным обстоятельствам и не склонен к уступкам. *Третий* тип (очень немногочисленный, всего 6%), напротив, расположен к уступчивым формам реагирования и не готов активно противодействовать снижению трудового статуса. Представители *второго* типа (42%) характеризуются, как обнаружилось, относительной пассивностью: они редко идут как на возможные уступки, так и на сопротивление обстоятельствам. В табл. 4 приводятся «портреты» выделенных типологических групп.

Как видим, третий тип от первого отличается старшим возрастом, низким образованием, меньшей зарплатой (правда, более высокими душевыми доходами), большей усталостью, сравнительно высокой долей женщин. Второй тип занимает по всем признакам промежуточное положение. Социально-демографические показатели (пол, возраст, образование, квалификация) и ощущение усталости можно истолковать как индикаторы индивидуальных ресурсов для дополнительных усилий. Понятно, скажем, что молодым, более образованным и квалифицированным мужчинам проще затратить дополнительные усилия, повысить квалификацию, после увольнения вновь найти работу по специальности. Людям пожилым, не обладающим достаточным образованием, здоровьем и физическими возможностями, это дается труднее. Кроме того, им зачастую проще пойти на уступки, ибо многие имеют «тылы» для отступления (это накопления прошлых лет, приближающаяся пенсия, взрослые дети).

«Портретное описание» может быть расширено за счет подключения ряда ценностно-мотивационных характеристик. Мы провели межкластерное сопоставление ответов, оценивающих различные стороны труда, которым заняты респонденты. Те, кто настроены бороться с обстоятельствами, особенно ценят гарантии высокого уровня оплаты, ориентированы на самореализацию и автономию в труде. «Уступчивые» в первую очередь озабочены гарантиями занятости, и их главное опасение - перспектива потери постоянной работы. Для представителей этой группы больше, чем для других, работа является источником уважения, авторитета в глазах окружающих, им психологически сложнее оказаться без нее или в ситуации вынужденной смены предприятия.

Представители второго типа, пассивные в выборе способов адаптации, преимущественно ориентируются на социальные блага, распределяемые по месту работы. В этой группе выше доля регулярно пользующихся продовольственными заказами, надеющихся получить садовый участок, автомобиль либо иные льготы, которые подчас дороже денег. В начале статьи мы упоминали, что стабильность кадрового потенциала советской экономики формировалась под сильным влиянием политики общественно-организованного распределения товаров и услуг, частично компенсирующей низкую оплату труда. Мы видим, что и сегодня доступ к производственным каналам распределения потребительских благ является, возможно, одним из факторов противодействия росту флексибилизации труда.

Готовность к подчинению—противодействию обстоятельствам тесно переплетается с другими элементами экономического сознания. Одному из нас уже приходилось описывать противостоящие друг другу модели экономического сознания, отражающие проблемы занятости, и возможные линии инди-

видуального трудового поведения [9]. Выявлены две взаимоисключающие закономерные цепочки. Одна из них: неполная самоотдача в труде — наличие существенных резервов интенсификации трудовой деятельности — признание сверхзанятости — согласие на санкции относительно «лишних» работников, вплоть до их увольнения — высокая мотивирующая роль заработка. Подобной ориентации сознания, которая отражает высокую конкурентоспособность работника, противостоит другая логическая связка. Это позиция низкой конкурентоспособности, которая выглядит так: полная самоотдача — отсутствие дополнительных резервов для интенсивного собственного труда — отрицание существенной сверхзанятости — максимальная терпимость, к «лишним» работникам — отказ от ориентации на высокий заработок как на ведущий мотив трудовой деятельности.

Те же самые модели экономического сознания (правда, с помощью несколько других показателей), различающиеся по параметру низкой—высокой конкурентоспособности, мы получили и в настоящем исследовании. Как оказалось, эти модели тесно связаны с фактором противодействия—подчинения. Рабочие, ощущающие себя конкурентоспособными на рынке труда, намерены противодействовать неблагоприятным обстоятельствам, а те, кто не уверены в себе, склонны уступать.

Итак, ключевое условие превращения постсоветского народного хозяйства в экономику рыночного типа — успешная адаптация основной массы рядовых работников к трансформирующимся экономическим условиям. Противники перехода к рынку выдвигают тезис о невозможности для подавляющего большинства принять, освоить эти перемены. Повседневная же практика дает немало контраргументов и предьявляет примеры обратного. Наше исследование также подтверждает, что потенциал адаптивной гибкости существенно выше, чем могло показаться на первый взгляд. 98% опрошенных отметили, как минимум, одну позицию в списке адаптационных мер, а 73% — две и более. Потенциальная гибкость (как по «усилиям», так и по «уступкам») нуждается в поддержке соответствующими институциональными механизмами. В идеале необходим такой режим регулирования, чтобы перелив рабочей силы между рабочими местами, профессиями, предприятиями, формами найма и условиями оплаты осуществлялся без препятствий. Но в реальных условиях России территориальная мобильность затруднена отсутствием рынка жилья, а межотраслевая мобильность будет тормозиться нехваткой инвестиций и слабой структурной политикой. Кроме того, абсорбционная емкость нового частного бизнеса тоже пока еще низка. Поэтому гибкость внешнего рынка труда в ближайшее время останется ограниченной. Следовательно, адаптивность и флексибилизация рабочей силы может, в основном, проявиться либо на внутреннем рынке труда, либо в виде добровольного ухода из сферы труда по найму (досрочный выход на пенсию или самозанятость). Внутри предприятий возможны такие формы приспособления, как сокращенный рабочий день, деление рабочего времени, сверхурочный и более интенсивный труд, профессиональная и квалификационная мобильность (в том числе нисходящая). Особый путь адаптации, весьма распространенный во всех пост-социалистических странах, — одновременная занятость человека на нескольких работах. В этой форме приспособления органически сочетаются адаптационные усилия на внешнем и внутреннем рынках труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белановский С., Яременко Ю. Проблемы повышения качества труда (критический анализ) // Изв. СО АН СССР. Экономика и прикл. социология, 1988. № 3. С. 35-42.
2. Гимпельсон В., Магун В. В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социол. исслед. 1990. № 1.

3. *Smucker J, van den Berg JI*. Some Evidences of the Effects of Labour Market Policies on Worker's Attitudes toward Change in Canada and Sweden//*Canadian Journal of Sociology*. 1991. V. 16, № 1.
4. Госкомстат Российской Федерации. Пресс-выпуск. № 153-BC. 1992. 3 сент.
5. *Furnham A*, Economic Locus of Control // *Human Relations*. 1986. V. 39. № 1.
6. *Rotter J*. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement // *Psychological Monographs*. 1966. № 80.
7. *Cattell H.B*. The 16PF: Personality in Depth. Champaigne-III., 1989.
8. *Cattell R.B*. The Scientific Analysis of Personality. Chicago, 1968.
9. *Gimpelson V*. From Labour Shortage to Unemployment: Soviet Workers' Attitudes about Possible Changes in Labour Relations // *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*. 1991. V. 5. № 3.