

Глава 4. ПОВЕДЕНИЕ ДОМОХОЗЯЙСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА

4.1 Единицы анализа трудового поведения домохозяйств

Формирование институтов обусловливается столкновением новых формальных и старых неформальных, новых неформальных и старых формальных правил с их взаимной реструктуризацией²⁴³.

Специфика российского рынка труда заключается в доминировании неформальных правил над формальными, что даёт основание некоторым авторам считать его по сути деинституционализированным²⁴⁴. С одной стороны, это до сих пор позволяло смягчать трансформационный шок через развитие неофициального сектора, заключение неявных социальных контрактов между администрациями предприятий и трудовыми коллективами и, тем самым, сдерживание массовой безработицы²⁴⁵, но, с другой стороны, преобладание неформальных норм провоцирует различного рода нарушения и деформации в трудовых отношениях.

Асимметрия неформальных и формальных норм, действующих на российском рынке труда, побуждает нас обратить особое внимание на первые. Каково их содержание, как они формируются, из каких элементов складываются? При этом мы будем опираться на важное методологическое допущение о двойственности процессов порождения институтов. Двойственность означает, что есть надындивидуальные нормы и правила, которые выступают объектом или результатом преобразований, и есть повседневные реакции индивидов и домохозяйств на происходящее, которые либо помогают упрочению предложенных "сверху" правил игры, либо поддерживают жизнеспособность "старых" правил, либо дают начало новым нормам. Если повседневные реакции становятся устойчивыми, они начинают выполнять функцию преднорм. Факт существования преднорм может быть объяснён концепцией трансформационного процесса Т.И.Заславской²⁴⁶.

Трудовое поведение домохозяйств осуществляется через индивидуальное участие его членов в рыночном хозяйстве, а также через организацию семейного бизнеса²⁴⁷. Очевидно, что в современной России первое направление доминирует, поэтому домохозяйство предстает для исследователя в основном через характеристики трудового поведения индивидумов. С нашей точки зрения, целесообразно выделить 3 единицы анализа трудового поведения: 1) социальные маршруты поведения; 2) трудовое сознание; 3) ситуативные действия, направленные на решение конкретных социально-трудовых проблем. Кратко охарактеризуем единицы анализа.

Социальные маршруты трудового поведения включают перемещение:

- к работодателям
- к организациям, оказывающим социальные услуги на рынке труда (это могут быть учреждения Федеральной службы занятости населения, общественные организации)
- к альтернативному образу жизни (сюда относятся домашнее хозяйство, приобретение статуса самостоятельного работника).

В качестве критерия выделения маршрутов мы взяли варьирование источников жизнеобеспечения и социального статуса человека.

Каждый маршрут обладает сущностной спецификой. Первый характеризует отношения трудового найма и является поведением собственно на рынке труда. В современной России работник может трудоустроиться на государственное, бывшее государственное или новое частное (созданное после перестройки) предприятие. Существование второго маршрута обусловлено тем, что на уровне капиталистического государства правительствам приходится создавать социальную оболочку для успешного функционирования рыночной экономики²⁴⁸. Данный маршрут становится самостоятельной сферой поведения для людей, попавших в трудные, кризисные ситуации (например, потеря работы), и является, по сути, механизмом переключения поведения на два других маршрута. Третий маршрут обозначен нами как альтернативный, поскольку он противостоит двум другим и в своей основе подпадает под такие понятия, как неформальная, неизмеримая, семейная, моральная экономика²⁴⁹, и более широкую категорию эксплоярных структур. "Особенности эксплоярных структур заключаются в "отстраненных" (hands off) отношениях с государством и капитализмом, а также в особых стратегиях выживания и специфике использования труда, укорененных в способах функционирования семейных экономик"²⁵⁰.

Трудовое сознание является связующим звеном между внешними социальными регуляторами и действиями людей на рынке труда. В литературе используются близкие термины: экономическое сознание, экономический образ мышления, профессиональная перспектива и др.²⁵¹, но они либо неспецифичны для сферы занятости, либо слишком узки. В трудовом сознании два содержательных плана: 1) система знаний, мотивов, переживаний по поводу хозяйственной жизни общества и путей интеграции в неё; 2) система знаний, мотивов, переживаний в отношении себя как субъекта хозяйственной жизни.

²⁴³ Нуреев Р.М. Введение в институциональный анализ // Трансформация экономических институтов... С.18.

²⁴⁴ Капелюшников Р. Российский рынок труда ...С.132.

²⁴⁵ Там же.

²⁴⁶ Заславская Т.И. Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Ред. кол.: Отв. ред. Т.И.Заславская, З.И.Калугина. Новосибирск: Наука. Сиб. Предприятие РАН, 1999. С.149-167

²⁴⁷ Жеребин В., Романов А. Экономика домашних хозяйств. М.: Финансы-ЮНИТИ, 1998.

²⁴⁸ Шрадер Х. Экономическая антропология. СПб.: "Петербургское востоковедение". 1999. С.110.

²⁴⁹ См.: Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Теодора Шанина. М.: Логос, 1999; Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. Пособие. М.: Аспект Пресс, 1997. С.209-222.

²⁵⁰ Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Теодора Шанина. М.: Логос, 1999. С.22.

²⁵¹ См.: Боечко Н.М. Социологические проблемы рыночной экономики // Социология молодежи. СПб, 1996; Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988; Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-политические проблемы. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1999; Соколова Г.Н. Экономическая социология. Учебник. М.: ИИД "Филинь"; Минск: "Беларусская наука", 2000.

Каждый план, в свою очередь, имеет этическую и инструментальную составляющие. Этическая составляющая обслуживает нравственные выборы субъекта в социально-трудовой сфере, а инструментальная - их реализацию. В современных условиях диапазон выборов достаточно широк: от криминальной деятельности до различных форм теневой и полуправовой занятости. К этической составляющей относятся также нравственные принципы, на которых строятся трудовые отношения и которые порождают феномены обмана, зависти, эгоизма, доверия или противоположные им.

В результате взаимодействия двух планов трудового сознания у работников формируются определенные притязания, установки, стереотипы, приемы саморегуляции, влияющие на готовность к тем или иным способам поведения в текущей социально-экономической ситуации. Тем самым трудовое сознание оказывается включенным в процесс институциональных изменений.

Действия, направленные на решение конкретных социально-трудовых проблем, соответствуют ситуационному уровню анализа трудового поведения. На этом уровне приходится учитывать не только глобальные внешние (социально-экономические, идеологические, культурные) и внутренние (трудовое сознание) детерминанты поведения, но также многообразные микроконтексты: характер социальных сетей, в которые домохозяйства и их члены включены; конфигурации обстоятельств, которые могут модифицировать индивидуальные притязания и цели, усиливать или уменьшать ресурсы, необходимые для преодоления трудностей.

Способы решения социально-трудовых проблем являются, по сути, способами адаптации к изменениям в социально-трудовой сфере. Они могут быть как конструктивными, так и деструктивными, как сложившимися в процессе предыдущей социализации, так и складывающимися в настоящее время (см. табл. 4.1).

Таблица 4.1

Способы решения социально-трудовых проблем

	Деструктивные способы адаптации	Конструктивные способы адаптации
Сложившиеся в процессе предыдущей социализации	Социальные навыки, ведущие к дезадаптации в современных условиях	Социальные навыки, способствующие преодолению трудностей
Складывающиеся в настоящее время	Неудачные схемы изобретательного поведения	Удачные схемы изобретательного поведения

Классификация, представленная в таблице 4.1, оперирует двумя основными понятиями - навыки и изобретательное поведение. Первое лежит в одном ряду с привычками, умениями, рутинными и фиксирует уже сформированный, повторяющийся шаблон деятельности, который может принимать форму надличной нормы²⁵². Эта норма не становится предметом развернутой рефлексии, решение принимается потому, что так было в прошлом. Следование ей в одних обстоятельствах предопределяет успешность поведения, в других обстоятельствах усугубляет трудности. В качестве примера укажем на привычку к стабильной занятости (на одном предприятии, в рамках одной специальности). В советской экономике такая форма поведения имела идеологическое подкрепление и в известной степени обеспечивала квалификационный и карьерный рост. В современных изменчивых условиях данная привычка нередко оказывается неэффективной, а в условиях финансового кризиса на предприятии и его грядущего закрытия становится даже бессмысленной.

Изобретательное поведение близко к понятиям креативности, творчества, оно более ситуативно – в том смысле, что соответствующие схемы более тщательно (ошибочно или безошибочно) соотносятся с обстоятельствами. Не случайно К.Бруннер пишет, что изобретательное преодоление трудностей ведёт к появлению чисто прикладных правил принятия решений²⁵³. Примерами могут служить стратегии "вытесняющей" вторичной занятости, связанные с легализацией скрытых рабочих мест²⁵⁴, поиск "нужных" людей в кризисной ситуации и т.д.

Навыки, привычки и изобретательство взаимосвязаны. Первые создают основу для изобретательства, которое, в свою очередь, со временем превращается в некоторый шаблон и норму, если обеспечило эффективное приспособление и отобрано социальной группой в качестве образца. В этом смысле текущие действия служат основанием новых институтов²⁵⁵.

Социальные маршруты поведения, трудовое сознание и способы решения конкретных социально-трудовых проблем позволяют рассмотреть трудовое поведение домохозяйств под разными углами зрения и с разной степенью "приближения". Одновременно выбранные единицы анализа не противоречат современным версиям институционального подхода. Далее мы перейдем к анализу эмпирического материала, учитывая, что на отечественном рынке труда: а) сосуществуют старый (бывшие государственные предприятия) и новый частные секторы занятости; б) утвердилось новое социальное явление - открытая безработица.

²⁵² См., например: Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений. М.: ЗАО "Финстатинформ", 2000. С.120; Ходжсон Дж. Привычки, правила и экономическое поведение // Вопросы экономики. 2000. №1. В психологии, которая традиционно занимается навыками, последние определяются как действия, сформированные путём повторения; у них отсутствует поэлементная сознательная регуляция и контроль (Краткий психологический словарь. М.: Политиздат, 1985. С.195). Очевидно, что такое определение относится к достаточно простым и краткосрочным действиям.

²⁵³ Бруннер К. Представление о человеке и концепция социума: два подхода к пониманию общества // THESIS. 1993. Том.1. Вып.3. С.63.

²⁵⁴ Попова И.П. "Вытесняющая" вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) // Социологические исследования. 2002. №10.

²⁵⁵ "Когда индивидуальные привычки разделяются обществом или группой и укрепляются в этих пределах, они принимают форму социально-экономических институтов" (Ходжсон Дж. Привычки, правила и экономическое поведение // Вопросы экономики. 2000. №1. С.55).

4.2 Особенности трудового поведения наемных работников

4.2.1 Постановка проблемы

Несмотря на существенно расширившиеся в 90-е гг. возможности в получении дохода (самозанятость, вторичная занятость, открытие своего дела, социальные и частные трансферты и др.), по-прежнему большинство домохозяйств зависят в преобладающей степени от заработной платы, получаемой на бывших государственных предприятиях и организациях²⁵⁶. В вырабатываемых индивидами стратегиях трудового поведения именно заработная плата является основным ориентиром выбора места занятости. Другие ценности, к примеру, профессиональная самореализация, повышение квалификации и образования, комфортные условия труда перестали играть значимую роль в трудовом поведении большинства наемных работников.

Именно в сфере политики оплаты труда наемных работников сосредоточены сегодня наиболее злободневные, наболевшие проблемы как для работника, так и для предприятия и общества в целом. Это и задержки с выплатой заработной платы, и ее низкая воспроизводственная функция, и чрезмерная дифференциация. Отмечается, что разница в размерах заработков работников наиболее массовых профессий определяется не отличиями в их квалификации, профессионализме, результативности труда, а зависит прежде всего от формы собственности и отраслевой принадлежности предприятий²⁵⁷.

Наиболее притягательным сектором занятости к середине 90-х гг. стали успешные частные предприятия, сконцентрированные, как правило, в легкой и пищевой промышленности, а также в сфере торговли и услуг. Объективными обстоятельствами, сопутствовавшими росту данных ориентаций, явились процессы преобразования отношений собственности на бывших государственных предприятиях, в результате которых произошло снижение реальной заработной платы, ухудшение условий труда и социальной защищенности наемных работников. За время реформ из 23,5 миллионов человек, занятых в промышленности, к июлю 1997 г. ее покинуло свыше 11,6 миллионов²⁵⁸. В то же время отмечался динамизм роста производства и размера заработка на частных (новых и акционированных) предприятиях, особенно в Москве и крупных городах России²⁵⁹. Именно здесь занята наиболее квалифицированная, мобильная и молодая часть рабочей силы. Доля молодежи частного сектора (до 25 лет) в общей численности занятых составила почти четверть, тогда как в кооперативах и разного рода товариществах она меньше в два с лишним раза, а на государственных предприятиях составляет всего лишь 6%²⁶⁰. Вместе с тем известно, что на частных предприятиях гораздо чаще нарушаются трудовые права работников (не оформляются должным образом или вовсе отсутствуют договоры о найме, не соблюдаются договоренности о размерах оплаты труда и условиях труда, не заключаются коллективные договоры и т.д.)²⁶¹. На частных предприятиях все больше вводится в практику найма рабочих заключение краткосрочных контрактов со сроками до 3-х месяцев²⁶².

Какими отличительными чертами обладают домохозяйства, отправившие своих членов в 90-е годы в новый сектор занятости? В какой мере работа на данных предприятиях позволяет работникам реализовать их трудовые ориентации и как они соотносятся с потребностями домохозяйств? Вырабатываются ли при этом какие-то новые, характерные для рыночной экономики правила поведения или сохраняются и воспроизводятся старые, сложившиеся ранее стереотипы мышления и поведения? Эти и другие вопросы предполагается рассмотреть на примере анализа трудового поведения рабочих, пришедших на предприятия нового типа после 1992 гг. - начала либеральных экономических реформ.

С этой целью будет проведен сравнительный анализ трудового поведения рабочих двух промышленных предприятий: нового частного (далее ЧП) и бывшего государственного, а ныне акционированного (далее АО). Оба предприятия относятся к экономически успешным, широко известны в своих отраслях (частное в сфере легкой, а акционерное – пищевой промышленности). Вместе с тем эти предприятия характеризуются принципиально противоположными культурными и институциональными признаками внутренней среды. Новое частное предприятие являет собой пример классической капиталистической модели организации труда (преобладание индивидуального краткосрочного контракта в политике найма работников, жесткие тейлористские принципы контроля за работой, отсутствие социальной инфраструктуры, профсоюза и т.п.). Акционерное предприятие сохранило традиции советской организации и культуры труда (бессрочный найм, регулярные собрания трудового коллектива на всех уровнях, развитая социальная инфраструктура, сильные позиции профсоюза).

С учетом целевых критериев на данных предприятиях были отобраны рабочие, пришедшие на них в 1992 г. и позже. На ЧП таких оказалось 218 человек (94% от числа опрошенных), а на АО - 137 человек (57%). С учетом профиля деятельности предприятия рабочих ЧП можно условно назвать швейниками, а АО - кондитерами.

Данные группы являются примерно однородными по возрасту (на ЧП средний возраст рабочих чуть более, а на АО чуть менее 30 лет), по семейному положению, размеру семьи. Отличает выделенные группы распределение по полу (на АО

²⁵⁶ Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабашиной и С. Кларка. М., 1999. С.15.

²⁵⁷ Волгин Н.А. Оплата труда в России: проблема теории и современной практики / Возвращение Питирима Сорокина. М. 2000. С.394.

²⁵⁸ Белозерова С. Цель - занятость полная и эффективная // Человек и труд. 1997. №12. С.35.

²⁵⁹ Социально-трудовые процессы на предприятиях промышленности // Человек и труд. 1997. № 10. С.82-83.

²⁶⁰ Дунаева И. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. №1. С.82.

²⁶¹ Крутой пласт. Шахтерская жизнь на фоне реструктуризации отрасли и общероссийских перемен. Под. ред. Л.А. Гордона, Э.В. Клопова, И.С. Кожуховского. М.: Комплекс- Прогресс, 1999. С.33.

²⁶² Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. Саратов: Издательство Саратовского университета. 2000. С.47.

существенно больше мужчин) и уровню образования (на ЧП преобладают рабочие со средним профессиональным, а на АО - общим средним образованием).

4.2.2 Различия в структурах домохозяйств

При подходах к домохозяйствам как объектам исследования ученые зачастую рассматривают их как альтернативу рыночной и государственно-мобилизационной занятости, концентрируют внимание на необходимости изучения специфики экономики домохозяйств, которую в свою очередь квалифицируют как семейную, этическую, неформальную и, по сути, нерыночную²⁶³.

В соответствии с целью исследования нас в большей мере будет интересовать, как домохозяйства через своих членов, выходящих на внешний по отношению к нему рынок труда, повышают уровень материального благополучия. Особенно это актуально для переходной нестабильной экономики, когда, в отличие от рыночной практики опоры на четкую специализацию членов в процессе воспроизводства человеческого капитала, домохозяйства вынуждены заниматься и продажей рабочей силы на рынке труда, и потреблением социальных трансфертов, и самообеспечением с помощью земельных участков, и многими другими видами деятельности²⁶⁴.

При рассмотрении домохозяйства как активного агента в сфере рыночной занятости основными элементами его социальной структуры прежде всего выступают: соотношение работников и иждивенцев, статусы занятости его членов, территориальная отдаленность домохозяйства от места работы, наличие земельного участка и его экономическая эффективность, материальное положение в целом.

Проведем сравнительный анализ данных элементов на обследованных предприятиях.

Соотношение работников и иждивенцев. При равном брачном состоянии (54% опрошенных рабочих обоих предприятий состояли в браке) и примерно равной численности членов семьи (в среднем 3,4 человека), соотношение работников и иждивенцев в структуре домохозяйств имеет существенные различия. Выяснилось, что домохозяйства рабочих АО по сравнению с рабочими ЧП имеют большее количество работников и меньшее - иждивенцев. Так, в каждом пятом домохозяйстве рабочих АО 3 работника, тогда как на ЧП только в каждом десятом. Зато на ЧП больше рабочих, где работает только один человек (соответственно 30 и 16%).

Статусы занятости членов домохозяйств. С учетом неравного соотношения опрошенных рабочих разных предприятий по полу анализ статуса занятости проводился только среди отобранных работниц. В результате выяснилось, что у каждой пятой работницы ЧП супруг либо безработный, либо временно не работает, тогда как среди работниц АО таких - 12%. Работницами ЧП статус занятости супруга втрое чаще, чем на АО, оценивается как более низкий.

Территориальная отдаленность домохозяйств от места работы. Абсолютное большинство рабочих АО (94%) проживают в Москве. На ЧП примерно пятая часть приезжает из ближнего Подмосковья. Однако время, затрачиваемое на дорогу в один конец, в среднем не имеет существенных различий, составляя и у тех и у других чуть более часа.

Наличие земельного участка и его экономическая эффективность. Имеют земельные участки примерно равное количество рабочих (44% на ЧП и 50% на АО), однако нежелание их иметь в большей мере демонстрируют рабочие ЧП (56 и 22%). Среди них не оказалось ни одного человека, кто хотел бы получить или купить такой участок, тогда как среди рабочих АО таких около 1/3. В еще большей мере негативное отношение рабочих ЧП к владению земельным участком как способу выживания проявляется в оценках перспектив по его обустройству. Среди владельцев земельных участков на ЧП, втрое больше тех, кто не имеет там какого-либо строения и не собирается строить. У большинства рабочих-огородников обоих предприятий никогда не бывает излишков урожая, а те, кто их имеет (примерно третья часть), делится ими с родственниками и друзьями.

Материальное положение. Субъективные оценки величины денежного дохода своих домохозяйств у рабочих обследованных предприятий имеют существенные различия (см. табл. 4.2).

Таблица 4.2

Оценки материального положения домохозяйств рабочими обследованных предприятий (%)

Оценки	Частное (N=218)	Акционерное (N=137)
Денег не хватает на самое необходимое, иногда даже на питание	25	7
Денег хватает только на самое необходимое (питание, оплату квартиры, недорогую одежду)	65	52
Доходы позволяют нормально питаться, одеваться, но покупка бытовой техники вызывает затруднения	9	29
Не ощущаем недостатка в средствах, но, например, покупка автомобиля нам не доступна	1	11
В настоящее время можем позволить себе ни в чем не отказывать	-	1
Всего	100	100

Материальное положение домохозяйств абсолютного большинства рабочих ЧП находится на уровне физиологического выживания, тогда как среди опрошенных рабочих АО значительная их часть (40%) относит себя к семьям

²⁶³ Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Аспект Пресс, 1997. С. 210-219.

²⁶⁴ Олейник А.Н. Институциональная экономика. М.: Инфра М, 2000. С. 383.

со средним достатком. Конечно, на оценки материального положения оказывает влияние количество работающих членов. Напомним, что их число у рабочих АО существенно больше.

Однако заработки опрошенных рабочих обоих предприятий не имеют существенных различий. Более того, среди рабочих ЧП вдвое больше имеющих вторичную занятость (12 и 6%). Эти работники также существенно выше оценивают свой вклад в бюджет домохозяйства. Большинство из них (58%) оценивают свой заработок как основной источник денежных доходов домохозяйства, тогда как среди рабочих АО таких меньше половины (46%).

Подводя итог анализу структуры домохозяйств и роли ее элементов в формировании трудового поведения рабочих разнотипных предприятий, можно предположить, что: выбор частного предприятия как места занятости во многом обусловлен объективными факторами и прежде всего материальным положением домохозяйств. Более тяжелое положение домохозяйств (незначительное число активных работников, либо низкий статус занятости одного из супругов) стимулирует поиски места работы, где главным и зачастую единственным значимым фактором труда является более высокая заработная плата. Состояние социально-бытовых условий труда на предприятии, обеспечение прав работника, а также степень отдаленности предприятия от места жительства уходят на задний план при трудоустройстве. При этом традиционные формы выживания домохозяйств (земельные участки и личное подсобное хозяйство) также перестают быть значимыми как менее эффективные. Итак, чем труднее жизнь в домохозяйствах наемных работников, тем вероятнее выбор частного предприятия как места и способа выживания в неблагоприятных условиях.

Во многом обратная картина действий при выборе места занятости просматривается на примере рабочих АО. Уровень материального благополучия их домохозяйств существенно выше. Это предполагает большую уверенность в своей жизни и соответственно выбор предприятия, где имеются гарантии неплохого заработка и спокойного ритма труда, хороших социально-бытовых условий, социально-психологического климата и т.п. Уверенность в работе способствует активизации работы на земельных участках и в меньшей вовлеченности во вторичную занятость.

В какой мере объективные факторы выбора предприятия подкрепляются субъективными намерениями и объяснительными мотивами?

4.2.3 Место работы в системе жизненных ценностей и мотивация выбора предприятия

Рабочие ЧП придают существенно большее значение ценности работы по сравнению со своими коллегами на АО. Больше половины из них (52%) включили ее в систему важнейших жизненных ценностей, тогда как на АО - только треть.

Объясняя выбор предприятия, рабочие ЧП значительно чаще указывают и на возможность получения хорошего заработка (45%), тогда как на АО таких только пятая часть. Модальная группа рабочих АО (46%), отвечая на вопрос о мотивах выбора предприятия, ссылалась на стечение случайных обстоятельств. На частном предприятии таких тоже немало (20%). Однако смыслы, вкладываемые в обоснование этого выбора, имеют разное значение. Для рабочих АО при выборе предприятия имел немалое значение совет друзей, знакомых, родственников (29%), а также факт прежней либо настоящей работы. Здесь в меньшей мере просматриваются попытки самостоятельного поиска, практика успеха и неудач в получении работы, конкуренция за рабочее место. Определенная часть молодых рабочих пришла сюда (как выяснилось из бесед) из-за неудачи при поступлении в вуз и не рассматривает свою занятость на АО как долговременную и перспективную. Практика приема на работу по семейно-родственным связям возведена в ранг политики и на многих других успешных предприятиях и отражает силу патернализма в трудовых организациях постсоветского типа²⁶⁵.

Для рабочих вновь созданного частного предприятия роль семейно-родственных связей при выборе предприятия еще не стала столь значимой (17%), однако и здесь наблюдаются ростки патерналистской политики найма. Но случайное, по мнению рабочих, стечение обстоятельств, сопутствовавших поступлению на предприятие, все же в большей мере было обусловлено неслучайными факторами: потеря прежнего рабочего места либо из-за закрытия предприятия, либо незначительного по сравнению с настоящим размера заработка, т.е. рыночными условиями.

Рабочие, пришедшие на ЧП в 90-е годы, выглядят более зрелыми и устремленными на инструментальные ценности труда, поскольку многие из них (65%) до 1997 г. принимались по конкурсу (в отдельные годы конкурс достигал до 8 человек на место); они имеют, как уже отмечалось, более высокий уровень профессионального образования и в силу того, что большинство из них основные кормильцы семьи – большую ответственность за свой выбор и свою работу в целом.

Ценность образования и его дальнейшего повышения не представляет особого значения для рабочих ЧП. Только 7% опрошенных включили образование в число наиболее важных жизненных ценностей, что вдвое меньше, чем на АО. Соответственно, если на АО почти треть опрошенных рабочих планируют повысить свое образование, то на ЧП - только 8%. Во многом эти расхождения объясняются тем, что рабочие ЧП уже имеют, по их мнению, достаточно высокую квалификацию по своей профессии и не хотят тратить время и силы на его дальнейшее повышение. Их основные ориентации направлены на достижение максимально возможного заработка на основе интенсивного труда и продолжительного рабочего дня. В целом, это ориентация на максимизацию труда, которая является ведущей в составе экономического поведенческого комплекса наиболее активных молодых работников развивающейся рыночной экономики²⁶⁶.

В какой мере данная ориентация имеет шанс адекватной реализации на предприятиях нового типа?

4.2.4 Неформальные ограничители максимизационных ориентаций работников

В отличие от АО, где размер зарплаты, по оценкам рабочих, лишь в небольшой степени зависит от их личного трудового вклада и квалификации, на ЧП данные факторы играют более весомую роль. Так, 65% рабочих ЧП отмечают сильную зависимость размера оплаты труда от личного трудового вклада, что почти вдвое больше, чем на АО. Однако

²⁶⁵ См., например: Романов П.В. Указ. соч. С. 43; Шершинева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С.111.

²⁶⁶ Полякова Н.В. Экономическое поведение. Иркутск.: ИГЭА, 1998. С.145.

существенную роль, по признанию рабочих ЧП, играет фактор значительной зависимости размера оплаты труда от взаимоотношений с руководством. Данный факт отметила почти треть респондентов на ЧП и только 8% - на АО. Дальнейший анализ показал, что зависимость размера оплаты труда от взаимоотношений с руководством, по сути, перечеркивает максимизационные устремления рабочих.

Еще в исследовании 1996 г. на данном предприятии выяснилось, что между размером получаемой зарплаты и оценкой степени ее зависимости от взаимоотношений с руководством существует достаточно тесная прямая связь. Чем выше размер зарплаты, тем в большей мере он зависит от неформальных взаимоотношений с руководством²⁶⁷.

Конечно, зависимость положения рабочего (гарантий и статуса его занятости, зарплаты, комфортности условий труда и пр.) от взаимоотношений с руководством характерна для большинства российских фирм как старого, так и нового образца, что отмечается в последнее время многими исследователями²⁶⁸. Однако далеко не все рабочие признаются в своем зависимом положении (даже в анонимном опросе и беседах), либо считают такого рода отношения естественными, а не негативными.

Анализ показал, что факт признания такой зависимости обусловлен рядом специфических качеств рабочих. Прежде всего, это рабочие с более высоким стажем работы на предприятии. Выяснилось, что среди "зависимых" (так условно назовем рабочих, признающих зависимость размера своей оплаты от взаимоотношений с руководством) только четверть работала на предприятии менее двух лет, тогда как среди "независимых" (не признающих, что их оплата зависит от взаимоотношений с руководством) таких оказалось почти половина (47%). Данное распределение ответов противоречит известному для каждого управленца и исследователя факту: в первые годы работы элементы самостоятельности и независимости в поведении работников, еще только адаптирующихся к новым условиям труда и трудовым отношениям, выражены крайне незначительно. То есть либо эти рабочие не хотят (боятся) в этом признаться, либо еще не осознают такие отношения как зависимые.

Рабочие с более высоким стажем как более опытные, квалифицированные, уверенные в себе уже не считают нужным утаивать такого рода отношения, рассматривают их как негативные, мешающие им более полно реализовывать свой потенциал и добиваться максимальной выгоды в условиях достаточно высокой интенсивности труда на частной фирме.

О том, что такого рода отношения воспринимаются рабочими негативно, свидетельствует значимая корреляция между зависимостью размера оплаты труда от отношений с руководством и оценками рабочими этих отношений в целом (коэффициент Крамера – 0,286). Абсолютное большинство рабочих (86%), подчеркивающих факт зависимости размера оплаты труда от взаимоотношений с руководством, оценивают эти отношения с ними как недоброжелательные со стороны руководства.

Еще одним моментом, указывающим на институциональный характер такого рода отношений, является корреляция между признанием зависимости оплаты труда от взаимоотношений с руководством и преобладанием у таких рабочих индивидуалистических ориентаций на труд (0,260). "Зависимые" рабочие вдвое чаще, чем "независимые", подчеркивают, что каждый рабочий должен отвечать только сам за себя. Коллективистски ориентированные рабочие, у которых зарплата зачастую в большей мере зависит от взаимоотношений с руководством, не хотят обнародовать данный факт, либо не считают его отрицательным. Еще ранее было выявлено, что коллективистские ориентации рабочих снижают их индивидуальную, эгоистическую целеустремленность в трудовом поведении и повышают ответственность за общую работу (цеха, предприятия в целом)²⁶⁹.

К каким последствиям в трудовом поведении ведет факт высокой зависимости размера оплаты труда от взаимоотношений с руководством и его признания наиболее зрелыми, экономически ориентированными рабочими?

Наиболее явное отражение негативных последствий зависимых отношений рабочих с руководством проявляется в высоких показателях потенциальной текучести. Большинство респондентов (63%), отмечающих зависимость размера оплаты своего труда от взаимоотношений с руководством, думают об увольнении с предприятия, в т.ч. 4% собираются уволиться в ближайшее время.

Итак, в 90-е годы новые успешные частные предприятия стали наиболее привлекательными для занятости наемных работников, ориентированных на рыночные ценности. Такие работники, стремясь повысить материальное благополучие своих домохозяйств, выражают готовность поступиться многими привычными ранее и характерными для развитого рынка труда ценностями (гарантиями занятости и "твердого" заработка, спокойной работы и комфортных условий труда) ради одной: более высокого, сносного для нормальной жизни заработка.

Выбор частного предприятия в немалой степени продиктован более тяжелым положением домохозяйств. Чем труднее жизнь в домохозяйствах наемных работников, тем вероятнее ориентация на труд на новом частном, а не на приватизированном и акционированном предприятии.

Однако ярко выраженная ориентация на максимизацию труда в целях достижения максимально возможного заработка на основе интенсивной работы и продолжительного рабочего дня, характерная примерно для трети рабочих ЧП и примерно десятой части АО, сталкивается с целым рядом неформальных отношений на предприятии. Одним из наиболее действенных ограничителей максимизационных устремлений работника является ставшая нормой зависимость размера оплаты его труда от взаимоотношений с руководством. Осознание этой зависимости как негативного фактора приводит к повышению неудовлетворенности взаимоотношениями с руководством и способствует росту ориентации на уход.

4.3 Безработные члены домохозяйств в поисках новой занятости

²⁶⁷ Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. №4. С. 39.

²⁶⁸ См., например: Алашеев С. Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. №2. С.12-19; Максимов Б.И. Положение рабочих на приватизированных предприятиях // Социальные проблемы труда в современном обществе и вопросы совершенствования преподавания социологии труда в вузах. СПб., 1999. С.53-59; Романов П.В. Указ. соч. С.13-50.

²⁶⁹ Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Коллективистские трудовые отношения на частном промышленном предприятии // Социологический журнал. 1998. №1/2. С.205.

Безработица исследуется в различных направлениях, в частности как элемент общей динамики социальной структуры, со стороны издержек для разных групп населения, как объект политики государства в сфере занятости; безработица рассматривается также со стороны ее психологических и ценностных компонентов, являющихся важным дополнением "средовых" аспектов высвобождения и последующего трудоустройства. Специалисты обращают внимание на многообразие способов реагирования людей на отсутствие работы: одни справляются с трудной жизненной ситуацией лучше, другие хуже, а некоторые даже находят удовлетворение в ней. Поскольку потеря работы усиливает неопределённость жизненной ситуации и провоцирует более отчётливое действие сил, формирующих структуру поведения, безработное состояние становится модельной экспериментальной площадкой для исследователя. Результаты и выводы, полученные на ней, позволяют лучше понять ценности, нормы, способы решения проблем и т.д., которых придерживаются домохозяйства в сфере занятости. Учитывая, что безработица в России обладает специфическими (по сравнению с другими постсоциалистическими странами) особенностями²⁷⁰, подобная перспектива представляется важной.

В качестве основной эмпирической базы используются результаты анкетного опроса, который проводился в Екатеринбурге, Краснодаре, Москве, Нижнем Новгороде летом 1999 г. Он охватил 257 человек (примерно поровну в каждом регионе), имевших стаж безработицы от 3-х до 12-ти месяцев. Структура выборки соответствовала социально-демографическим параметрам безработных, зарегистрированных в службах занятости этих городов. Безработные представляли домохозяйства, размер которых колебался от 1 до 8 человек и в среднем составлял 3 человека. По оценкам опрошенных, общая доля таких же, как и они, безработных среди лиц, образующих с ними домохозяйство, составила 2,8%. Кроме этого, были проведены 2 серии интервью. Первая проводилась в конце 1998 г. в тех же городах, что и анкетирование; было опрошено 37 человек, попавших под сокращение. Вторая серия в конце 1999 года. Из 37 "старых" респондентов удалось встретиться с 31, еще 5 были опрошены впервые²⁷¹.

4.3.1 Маршруты поведения безработных

У каждого человека, оказавшегося без работы, может быть свой приоритетный маршрут, равно как и готовность к одновременному использованию нескольких маршрутов. Одни предпочитают самостоятельно искать успеха у работодателей или заниматься домашним хозяйством и, вообще, не обращаться в службы занятости, негативно воспринимая саму возможность официальной регистрации в качестве безработного и прохождения унижительной, по их словам, процедуры, необходимой для получения пособия. Для других единственной сферой поведения является взаимодействие со службой занятости – люди живут исключительно на пособие либо в ожидании пенсии, либо в силу сложившихся обстоятельств. Такое взаимодействие может становиться открытым полем борьбы с государством за свой статус²⁷². Третьи одновременно используют два маршрута поведения, дополняя самостоятельный поиск (или нелегальные приработки) выгодами клиентского обслуживания в службе занятости (получение пособия и информации). Использование двух маршрутов возможно и в другом сочетании: уход в домашнее хозяйство с одновременным получением назначенного государством пособия по безработице. В принципе можно совмещать и все три обозначенных маршрута, ища работу по найму, получая пособие в службе занятости и предпринимая шаги к организации (или ведению) собственного дела. Такой вариант поведения хотя и встречается, но нечасто.

Возможность совмещения двух или трех маршрутов поведения порождает феномен параллельных миров безработного. Чтобы получать пособие, он не должен афишировать факты своей работы или приработков. По результатам нашего опроса в четырех регионах России, 21% безработных имели на момент исследования регулярные или нерегулярные приработки. Это сопоставимо с уровнями вторичной занятости населения в целом, выявляемыми другими исследованиями²⁷³, в связи с чем можно высказать предположение, что границы между маршрутами, устанавливаемые законом, как бы не замечаются людьми при переходе в состояние безработицы. Они ориентируются не столько на закон, сколько на емкость рынка вторичной занятости. Как показывают интервью, взятые у одних и тех же респондентов с интервалом в год, те из них, кто имел возможность в течение этого года хорошо подрабатывать или собирался решать бытовые проблемы, стояли на учете полный срок, в течение которого получали положенное по закону пособие. В конце или по истечении срока они без особого труда находили работу либо по вакансиям службы занятости, либо самостоятельно.

Существование феномена параллельных миров, с одной стороны, зависит от индивидуальной гибкости в поведении, умения комбинировать возможностями, нередко противоречащими закону, т.е. психологических свойств. С другой стороны, данный феномен может быть проинтерпретирован в экономических терминах как "безбилетный проезд". Безбилетники – типичное явление анонимного дифференцированного общества, возникающее, когда правительствам не удается контролировать вклады граждан в жизнь общества²⁷⁴.

²⁷⁰ В частности, относительно невысокие темпы роста безработицы в 90-е годы связываются с выбором социальных издержек, который сделало общество при переходе к рыночной системе; суть выбора состоит в замещении огромной безработицы резким снижением оплаты труда. По мнению Л.А.Гордона и Э.В.Клопова, это является следствием уравнилельных умонастроений, остатков патерналистских порядков, неподготовленности управленцев к работе в условиях рынка. В итоге безработица в России оказалась сопряженной с высокой избыточной занятостью на предприятиях. (Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в России // Социологические исследования. 2000. №1. С.24-34.)

²⁷¹ Проект "Совладание в посткоммунистической России: социальные и экономические стратегии андекласса", финансируемого Институтом "Открытое общество" (проект № 153/1998). Коллектив проекта: В.Радаев (руководитель), Е. Балабанова, М. Бурлуцкая, А. Дёмин, О. Кузина, Л. Петрова).

²⁷² См.: Дёмин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации // Социологические исследования. 2000. №5.

²⁷³ См.: Варшавская Е., Донова И. Вторичная занятость населения // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В.Кабалиной и С.Кларка. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 1999. С. 111-112. Авторы приводят результаты опроса 4 тысяч домохозяйств, проведенного в 1998 г. в Кемерово, Самаре, Сыктывкаре и Люберцах. По их данным годовой уровень вторичной занятости среди населения в возрасте 15-72 года колеблется в районе 20%. Среди официально зарегистрированных безработных он составляет 35,9%, но, как следует из текста, респондентам задавался вопрос о подработках за последние 12 месяцев, а не в настоящее время.

²⁷⁴ Шрадер Х. Экономическая антропология. С.110.

Российские безбилетники относятся к хорошо адаптирующейся части населения, готовые идти на риски, связанные с нарушением законов. Подобное поведение инициируется системой формальных и неформальных норм и ценностей, действующих на российском рынке труда. Для их обозначения используют такие термины, как трудовая мораль, трудовая идеология. На современном российском рынке труда действуют элементы как новой, так и старой трудовой идеологии. Это можно использовать при объяснении использования безработными разных маршрутов в сфере занятости и стоящих за ними более частных способов проектирования поведения.

Мы видим, что перемещение к государственной службе занятости и "прирастание" к ней отражает патерналистские и зависимые установки, сформированные у части граждан еще в период социалистического общества, а также желание расквитаться с государством, которому отданы все силы (в этой связи характерно такое высказывание безработной предпенсионного возраста: *"Меня иногда ужасает: ведь мы были привязаны к этой работе как рабы и ничего за душой не имеем"*).

Перемещение к альтернативному стилю связано как с предпринимательской ориентацией, наиболее отчетливо реализующей новую трудовую идеологию, так и с уходом в семью, что также допускается новыми нормами.

Перемещение к работодателям, с одной стороны, может определяться естественным желанием улучшить свое материальное положение, повысить социальный статус, но с другой стороны, как показывают многие наблюдения, в том числе сделанные при анализе наших интервью, это диктуется усвоенными в семье императивами: нельзя не работать, неработающий человек не представляет никакой ценности и т.п., при этом для человека не такой важной оказывается величина зарплаты. *"Мы из такой семьи,*

Таблица 4.3

Основные проблемы безработных (фрагмент), % от числа опрошенных

	Наиболее острые проблемы	Главная проблема
Нехватка средств для нормальной жизни	83,7	52
Невозможность использовать образование, квалификацию	47,9	16
Ухудшение здоровья (Вашего или Ваших близких)	31,5	8,6
Нехватка нужных профессиональных навыков	21,4	5,3
Напряженные отношения в семье	18,7	2,5
Невозможность образования для детей	18,7	1,6

что у меня родители всю жизнь проработали. И я работаю, у меня никогда не было такого, чтобы я не работала, я стала работать с 17 лет (одновременно с началом учебы в вузе – А.Д.) и работаю до сих пор. Никогда не мечтала о том, что я буду день сидеть, не работая ... всё равно я знаю, что буду работать, то есть это нормально для любого человека" (женщина, 34 года). Та же респондентка делится своими наблюдениями за сокращенными коллегами: *"...люди, видимо, боятся вообще потерять работу, остаться без работы и, несмотря на такую низкую зарплату, все равно идут. Понимаете, мы привыкли работать, а без работы что нас ожидает?"*. Ориентация на работу как таковую, страх остаться без нее могут приводить к материальным и психологическим издержкам, если сделан неудачный выбор, связанный с переходом на менее квалифицированную и престижную работу или на работу, требующую максимальной отдачи, энергетически опустошающей человека.

Далее постараемся провести более детальный анализ индивидуального сознания и действий безработных в сфере занятости, чтобы понять, какие векторы активности проектируются ими и каким образом они реализуются.

4.3.2 Способы проектирования безработными своей жизненной ситуации

Для нашего анализа ключевое значение имеет такой компонент трудового сознания, как *проекты занятости*. Входящие в них оценки и планы отражают не только сугубо индивидуальные свойства людей, но также особенности композиции домохозяйств, их властную структуру, характер распределения материальных, временных и прочих ресурсов. В одних случаях выбор места работы или формы занятости может диктоваться дефицитом семейного бюджета или, наоборот, отсутствием такового, в других случаях – традициями домохозяйства, в третьих - произошедшими в семье событиями и т.д. В обобщенном виде схема проекта занятости включает следующие элементы: 1) переживание и оценку трудностей, 2) рефлексии, или вывод, сделанный по результатам своих попыток преодолеть трудности, 3) построение планов дальнейшего поведения. Перечисленные элементы были операционализированы в соответствующих шкалах, которые использовались в анкетном опросе безработных, проведенном в 4 регионах России (Екатеринбург, Краснодар, Москва, Нижний Новгород) летом 1999 г. В таблицах 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 представлены результаты распределения ответов по каждому элементу модели.

Таблица 4.4

Психологические проблемы безработных, % от числа опрошенных

	Наиболее острые проблемы	Главная проблема
Неуверенность в завтрашнем дне	64,2	52,2
Зависимость от внешних обстоятельств	44,4	22,6
Неуверенность в себе, неумение себя подать	18,7	10,9
Чувство бесполезности для людей и общества	16,7	4,8
Неумение ориентироваться в ситуации	13,6	7,0

Особых проблем пока не испытываю	10,5	-
----------------------------------	------	---

Выход на первое место проблемы "нехватка средств для нормальной жизни" является закономерным итогом. Для безработных это основной инструмент интерпретации своей жизненной ситуации, но такую оценку можно отнести к разряду неспецифических генерализованных реакций людей на происходящее. В ряду же специфических реакций на первое место выходят переживания, связанные с невозможностью использовать образование и квалификацию.

Материальная и профессиональная депривация закономерно сопровождаются неуверенностью в завтрашнем дне и чувством зависимости от внешних обстоятельств (данные психологические проблемы лидируют в группе безработных, получив соответственно 64,2% и 44,4% ответов (см. табл. 4.4)).

Интересно обратить внимание на относительно слабую депривацию коммуникативной сферы безработных. В такой оценке происходящего можно увидеть потенциальный ресурс преодоления ими своих жизненных трудностей. Разумеется, не всякая социальная сеть эффективна (почти половина опрошенных - 48% указали на отсутствие связей и блага в качестве одной из причин, не позволяющих найти подходящую работу), не все могут задействовать или усилить уже имеющиеся в ней возможности, поэтому отсутствие масштабных сетевых проблем является не более, чем предпосылкой для успешного поведения на рынке труда. Для его осуществления нужны дополнительные усилия и умения.

Таблица 4.5

**Основные выводы, которые сделали для себя безработные за время после потери работы (фрагмент),
% от числа опрошенных**

	Важные выводы	Главный вывод
Активнее искать работу	57,2	25,8
Экономить, более рационально вести бюджет	38,5	4,5
Пытаться зарабатывать любыми способами	38,1	13,9
Больше заботиться о своем здоровье	38,1	11,1
Обучаться новым специальностям, приобретать новые профессиональные навыки	34,6	13,9
Активнее налаживать нужные связи с людьми	31,1	7,4
Уделять больше времени и сил своей семье	30,4	7

Для половины безработных (50,4%) главные выводы, приведенные в таблице 4.5, являются новыми, при этом наибольшей новизной обладают выводы, лидирующие и по частоте упоминания, т.е. связанные с активным поиском работы, стремлением зарабатывать любыми способами, обучением новым специальностям и приобретением новых профессиональных навыков. 73% из тех, кто выбрал первый, 65% из тех, кто выбрал второй, и 52% из тех, кто выбрал третий в качестве самого значимого, пришли к ним уже будучи безработными. Новизна выводов (прежде всего первого) может показаться парадоксальной, ведь опрошенные являлись свидетелями экономических преобразований, сигнализирующих о многообразных угрозах для человека и идеологически готовящих к индивидуальной активности, не один и не два года, а целых восемь лет. Вероятно, для многих безработных их прежние предприятия и организации выполняли функцию амортизатора идеологических преобразований в обществе, новые ценности и формы поведения выступали для них абстракциями, которые они только сейчас вынуждены наполнять конкретным содержанием.

Таблица 4.6

**Основные психологические выводы, которые сделали для себя безработные за время после потери работы (фрагмент),
% от числа опрошенных**

	Важные выводы	Главный вывод
Надеяться прежде всего на себя	68,5	41,7
Использовать любые шансы, предоставляемые жизнью	42	9,9
Стараться не обращать внимания на трудности	35	9,9
Приспосабливаться к обстоятельствам и людям	35	7,9
Быть более настойчивым в реализации своих целей	34,6	7,0
Более уверенно себя вести, учиться подавать себя	30,0	11,2

Новизна выводов не всегда сопряжена с эффективностью. Например, ориентация безработного на разовые подработки, "шабашки" может приводить к сужению его целевого пространства, усилению хаотических компонентов в поведении. Когда сезон "шабашек" проходит, он оказывается в еще более трудной и неопределенной ситуации, чем прежде. Готовность взяться за любую работу нередко ведет к нисходящей трудовой мобильности и сопровождается устойчивым негативным эмоциональным фоном (инженер начинает работать слесарем-наладчиком и страдает из-за дефицита общения "с себе подобными"). С другой стороны, терпимость к любой работе может обеспечить улучшение статуса (например: лаборант

- ученик повара - продавец на рынке - оператор-кассир на АЗС), если человек умело ориентируется в ситуации и вовремя использует появляющиеся шансы.

94% опрошенных, придя к главному выводу, иногда или постоянно пытаются что-то делать для изменения ситуации к лучшему, но только 22,5% полагают, что это им удастся. Очевидно, что практическая реализация выводов может быть насыщена нюансами индивидуальной жизненной ситуации, очень сильно зависит не только от индивидуальных, но и социальных ресурсов, доступных безработному, а также экономической ситуации в регионе.

Таблица 4.7

**Основные планы безработных на ближайший год (фрагмент),
% от числа опрошенных**

Содержание планов (возможные действия)	Действие планируется (да - скорее, да)	Действие не планируется (нет - скорее, нет - трудно сказать)
Искать работу, гарантирующую стабильную занятость	92,2	7,8
Искать работу по своей специальности	72,5	27,5
Получать пособие	64,8	35,2
Больше работать по дому, ухаживать за детьми	52,5	47,5
Обращаться за помощью в государственные и общественные органы	47,5	52,5
Осваивать новую профессию, специальность	39,7	60,3
Больше работать в личном подсобном хозяйстве	36,6	63,4

В анкету также был включен вопрос о психологических выводах, которые сделали для себя респонденты (см. табл. 4.6).

Однозначное доминирование вывода "надеяться прежде всего на себя" симптоматично. Оно может рассматриваться как показатель сдвигов в регуляции поведения на рынке труда, связанных с акцентированием прежде всего индивидуальных усилий. Как говорит один из участников интервью: *"... попал в ситуацию безработного, ты еще более остро понимаешь, что только ты сам можешь решить свои проблемы. Никто тебе не поможет: ни государство и никто другой; т.е. ты сам должен "подкинуться" и найти себе эту работу или сам ее организовать"* (мужчина, 45 лет). Поиск опоры в самом себе заставляет по-новому относиться к таким способностям, как настойчивость, умение себя преподнести, чувствительность к появляющимся шансам. Это уже не просто индивидуальные свойства, а профессионально важные качества, необходимые для решения проблем в сфере занятости. Их формирование у зрелых людей осложнено не только воспоминаниями о других нормах трудоустройства, особенностями воспитания, но и, возможно, более глубокими ментальными характеристиками. *"Я так думаю, что выигрывает тот человек, который может сам себя преподнести. Я не могу сказать, что я плохой человек или со мной трудно общаться, но для того, чтобы меня понять, нужно просто пообщаться какой-то определенный период. А вот так прийти и нахваливать, что я такая хорошая – нормальный русский человек не может себя нахваливать. Недаром говорят, что наглость – второе счастье. Я вот не умею и в этом всегда сложность. Нужно как-то перебороть себя... Умение преподнести себя – это сложно"* (женщина, 38 лет).

В планах безработных однозначно доминируют действия, предполагающие формирование и поддержание социальной и профессиональной стабильности и защищенности. С одной стороны, это можно объяснить компенсаторной реакцией людей на трудную ситуацию, когда хочется вернуться к спокойной, прогнозируемой жизни. Если учесть, что у человека, ставшего безработным, значительно падают показатели самооценки, т.е. веры в свою способность решать проблемы (см. табл. 4.8), то такое объяснение вполне приемлемо.

Таблица 4.8

**Соотношение показателей самооценки безработных
с нормативными показателями**

Показатели безработных (N=257)		Нормативные показатели (N=495)		Уровень значимости различий
Среднее	Стандартное отклонение	Среднее	Стандартное отклонение	
26,7	5,26	31,93	4,74	0,0001

С другой стороны, преобладание подобных действий может объясняться общей тенденцией ориентироваться на стабильную работу по специальности по мере накопления жизненного опыта (средний возраст респондентов – 42 года), ведь чем старше человек, тем большую психологическую цену ему приходится платить за изменение профессионального и жизненного уклада. В пользу такого объяснения свидетельствуют полученные нами ранее результаты исследования социальной адаптации других возрастных групп – выпускников общеобразовательных школ (16 лет), колледжей (18 лет),

работающей молодежи (25 лет)²⁷⁵. В таблице 4.9 приведен фрагмент этих результатов. Резкое усиление ориентации на гарантированную работу и работу по специальности уже в 25-летнем возрасте (по сравнению с учащейся молодежью) еще больше возрастает в зрелом возрасте. Естественно, это создает дополнительные барьеры для трудоустройства, поскольку работодателей и службы занятости нередко не могут удовлетворить такие ожидания.

Очевидно, что соотношение трудностей, выводов и планов носит вероятностный характер, однако мы можем предположить, что одни сочетания конкретных признаков этих модельных элементов носят случайный характер, а другие являются более предсказуемыми в силу своей внутренней связанности. Имеющийся в нашем распоряжении массив шкальных оценок был подвергнут кластеризации, чтобы выявить эмпирические группировки признаков и тем самым получить информацию о том, как структурируются представления безработных о поведении в сфере занятости. Анализ результатов кластеризации позволяет выделить несколько узнаваемых способов проектирования безработными своей жизненной ситуации, которые мы попытались реконструировать по цепочкам признаков.

Таблица 4.9

Распределение ответов на вопрос о возможном поведении в случае потери работы представителей разных возрастных групп,

% от числа опрошенных (фрагмент)

Возможное поведение	16 лет (N=384)	18 лет (N=395)	25 лет (N=102)
Сохранение социальной и профессиональной стабильности и защищенности (искать только такую работу, которая гарантирует стабильную занятость, искать работу по своей специальности)	31,3	19,8 *	68,6 *

* Существуют статистически достоверные различия ($p < 0,001$) со всеми остальными показателями в ряду.

1. Первый способ базируется на выраженной материальной и бытовой (в отношении жилья) депривации, которые порождают неуверенность в себе, напряженные отношения в семье и толкают на поиски любой работы. Поведение сопровождается готовностью приспособляться к обстоятельствам, понижением требований к работе и условиям жизни.

2. Второй хорошо просматриваемый способ проектирования связан с получением пособия, обращением за помощью в государственные и общественные организации и сопровождается неумением ориентироваться в ситуации.

3. Третий способ - уход в семью и домашнее хозяйство. Основные проблемы, волнующие здесь безработных, связаны с будущим детей либо ухудшением здоровья (своего или своих близких). Желание в дальнейшем больше заниматься домом и/или личным подсобным хозяйством вытекает из комплекса выводов, сделанных за период отсутствия работы: необходимости больше заниматься семьей и своим здоровьем, стараться не обращать внимание на трудности и более рационально вести бюджет.

4. Четвертый способ сконцентрирован на имеющихся в распоряжении безработного профессиональных ресурсах. Его угнетает невозможность использовать образование и квалификацию и он намерен искать работу по специальности. Гипотетически в основе такого способа могут лежать как представления о неизменности однажды сделанного выбора, способные блокировать адаптацию, так и зрелое индивидуальное самосознание, в котором профессиональный опыт признается ценным ресурсом преодоления жизненной трудности.

5. Пятый способ, видимо, характерен для "политических активистов". Порожденное состоянием безработицы чувство беспомощности для людей и общества, сопровождается такими выводами, как важность активного участия в общественной и политической жизни, знания российских законов и умения требовать того, что положено по закону, а также необходимости терпеть испытания и лишения. Такие люди в будущем видят себя не в сфере трудовой занятости, а в общественно-политических движениях.

6. Шестой способ можно было бы назвать гедонистическим: безработные не отмечают у себя особых проблем и пришли к выводу, что нужно больше жить для себя. Реальность такого способа можно проиллюстрировать характерным высказыванием, взятым из интервью: *"Жить нужно здесь и сейчас, прошлого нет, будущего тоже нет... Я никому не слуга и не хозяин, я живу одна, я пока наслаждаюсь жизнью. Может быть, безработному об этом не стоит говорить, но знаете, я всегда мечтала хоть год не поработать, я так устала от этой работы. Я считаю, судьба посылает год, надо получить наслаждение"* (женщина, 51 год).

7. Седьмой способ характеризует людей, испытывающих нехватку нужных профессиональных навыков и, видимо, поэтому чувствующих себя неуверенно. Они закономерно приходят к выводам, что нужно обучаться новым специальностям, активнее искать работу, более уверенно вести себя и использовать любые шансы, предоставляемые жизнью. В будущем они планируют как осваивать новую профессию, так и искать работу, гарантирующую стабильную занятость.

8. Восьмой способ поведения может быть квалифицирован как предпринимательский. Для таких безработных основными проблемами являются отсутствие собственного дела и зависимость от внешних обстоятельств. За период отсутствия работы они пришли к ряду согласованных выводов: нужно открыть собственное дело, активнее налаживать нужные связи с людьми, надеяться прежде всего на себя, быть более настойчивым в реализации своих целей и стараться просчитывать возможные последствия своих решений. Неудивительно, что в будущем они планируют организовать собственное дело.

Обзор содержания кластеров показывает, что одни способы проектирования являются хорошо структурированными, включают все три элемента регуляции поведения (трудность-вывод-план). К ним относятся: отчаяние с готовностью на

²⁷⁵ Демин А. Адаптация молодежи к социальным изменениям // Социальные изменения в России и молодежь / Научный ред. В. Магун. М.: Московский общественный научный фонд, 1997. С.14.

жертвы (кластер 1), уход в семью (кластер 3), общественно-политическая активность (кластер 5), профессиональная мобильность (кластер 7), предпринимательство (кластер 8). Другие способы проектирования являются менее структурированными, в них отсутствует один из элементов (вывод или план). К ним относятся: социальное иждивенчество (кластер 2), верность профессии (полученная профессия должна быть воспроизведена) (кластер 4), гедонизм (кластер 6).

Анализируя способы проектирования, можно обратить внимание на то, что "предприниматели", "общественные активисты" и "гедонисты" готовы сполна использовать новые социальные возможности. "Уходящие в семью" и "социальные иждивенцы" занимают, скорее, пассивно-оборонительную позицию, ищут укрытие, хотя и в разных смыслах. "Отчаявшиеся" характеризуются невротической реакцией, "честолюбцы" пытаются отстаивать свои устоявшиеся взгляды на занятость, а "мобильные" намерены приспособливаться к новым требованиям рынка труда.

4.3.3 Способы преодоления трудностей, вызванных безработицей

Моделируя процессы в сфере занятости, мы не можем обойти вопрос о том, как *действуют* безработные в трудной ситуации? Их действия достаточно разнообразны, они связаны с проектами занятости, могут блокировать конструктивную адаптацию или способствовать ей. Мы намерены дать обзор второй группе, которую относим к совладающему поведению на рынке труда²⁷⁶.

Способы совладания могут иметь статус навыков, шаблонов, сформировавшихся на предыдущих этапах жизненного пути, а также статус изобретательных действий, оформляющихся в текущий период. В современной социально-экономической ситуации запрос на действия второго типа повышается, что создает предпосылки для нормативизации изобретательного поведения домохозяйств (для многих из них это действительно уже стало нормой, поскольку приходится постоянно бороться либо за выживание, либо за приемлемый уровень жизни, а в целом - с неопределенностью настоящего и будущего).

При анализе совладающего поведения мы опирались на материал нескольких серий полуструктурированных интервью и фокус-групп. Обращение к качественным методам в данном случае определяется их большей чувствительностью к многообразным контекстуальным переменным, от которых в существенной степени зависят особенности реализации поведенческих проектов. Тематическое единство интервью и анкет, их реализация в единой концептуальной и целевой рамке позволяет рассматривать качественные и количественные данные как взаимодополняющие. Их совмещение обеспечивает не только логическую полноту исследования, но и репрезентацию состояний объекта исследования.

Мы выделяем три основные стратегии совладания, каждая из которых включает несколько видов действий.

I. Целенаправленное использование ресурсов своей межличностной сети. К этой стратегии относятся:

- Активная "инвентаризация" связей своих родственников, старых друзей, знакомых, обращение к ним за помощью²⁷⁷.
- Внутрисемейная консолидация (семейные советы и взаимная поддержка членов семьи), является не только важным условием преодоления жизненных тягот и неудач, но порой единственным источником энергии, питающей действия человека в трудной ситуации, позволяющей ему поддерживать свою психологическую устойчивость.
- Создание референтного круга общения, в котором культивируется взаимопомощь и разного рода обмены: услугами, продукцией, информацией и планами. Погруженность в референтный круг общения является важной предпосылкой адаптации, стартовой площадкой для эффективных форм поведения.

Трудоустройство через репутацию. Человек находит работу, зарекомендовав себя на одном из прежних мест. Основу этой формы поведения составляет ответственное участие в профессиональной межличностной сети. Стараясь качественно выполнять взятые на себя обязательства, человек формирует долгосрочные обменные отношения со своим актуальным и потенциальным окружением.

В целом рассматриваемая стратегия совладающего поведения предполагает занятие позиции "умного" участника межличностной сети. Здесь уместно привести слова одного из классиков подхода к анализу преодолевающего, совладающего поведения, указавшего на подоплеку "умного" участия: "... процесс совладания в существенной степени зависит от направленности на другого человека во взаимоотношениях, а также на отношения сами по себе"²⁷⁸.

II. Действенная конкретизация образа самого себя, своих планов и оценок происходящего. Сюда входят:

- Осознание и активное использование индивидуальных ресурсов. Суть заключается в осознании своих индивидуальных свойств, себя в целом в качестве средства или источника достижения нужного результата, сдвига в лучшую сторону. Человека поддерживает уверенность в том, что определенный навык, специальный опыт или другая индивидуальная характеристика, например, способность сходить с людьми, быстрая обучаемость и др., является его сильной, выигрышной стороной. Это сопровождается готовностью использовать данные индивидуальные свойства в разнообразных начинаниях даже вопреки очевидным барьерам типа возраста.
- Опредмечивание (конкретизация) оценок, намерений, планов. Порой недостаточно знать о той области, где ты можешь чего-нибудь достичь, необходимо еще и построить конкретный путь к ней. Можно считать себя специалистом вообще, а можно видеть, какую конкретную работу ты в состоянии выполнить. Способность опредметить, конкретизировать свои планы и умения в той или иной области - важный элемент в преодолении трудностей. Человек может иметь достаточно богатый профессиональный опыт, но умение сфокусировать его на конкретной проблеме, ситуации, запросе является тем механизмом, который переводит опыт в эффективное поведение.

²⁷⁶ Р.Лазарус даёт следующее определение совладанию: это "постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия, направленные на то, чтобы справиться со специфическими внешними и/или внутренними требованиями, которые оцениваются как напрягающие или превышающие ресурсы личности" (Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. N.Y.: Springer, 1984. P. 141).

²⁷⁷ По данным И.Козиной, доля трудоустройств по личным связям (рекомендация и протекция) значительно увеличилась в 1992 г., после чего стабилизировалась на уровне 45-50% (Козина И. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств ... С.187). Тот же автор полагает, что активизация обращений к социальным сетям в сфере трудоустройства является реакцией на существующий дефицит рабочих мест, а также провоцируется полукриминальным характером экономики (особенно в новом частном секторе), определяющим высокую эффективность доверительного трудоустройства "по знакомству" (Там же. С.199).

²⁷⁸ Lazarus R.S. Foreword // Eckenrode J. (Ed.) The social context of coping. N.Y.: Plenum. 1991. P. X.

- Пробы и эксперименты на свободном рынке труда, ведущие к накоплению необходимого опыта. Использование различных вариантов поиска работы, подкрепленные успешными примерами других людей, помогает человеку выработать конструктивную позицию по отношению к неудачам, нащупать свои слабые и сильные стороны, ожидания и требования к себе и выработать в итоге эффективную стратегию поведения на рынке труда.

III. Достижение контекста текущей жизненной ситуации. Эта стратегия включает:

- Отношение к трудной ситуации как совокупности шансов. Одни воспринимают себя жертвой ситуации, другие рассматривают сложившиеся и складывающиеся обстоятельства как источник новых или дополнительных шансов, которые открываются, планируются, используются самим человеком. Например, человек устраивается на работу, не обращая особого внимания на стартовую зарплату, поскольку он видит для себя возможность установить новые социальные связи, получить новую информацию и проч., которые в данной ситуации могут оказаться более весомыми приобретениями.
- Поиск и приобретение "нужных" связей. Подобного рода действия выполняют важную функцию в конструировании шансов, через них жизненная ситуация обнаруживает новые возможности.
- Переобучение как способ накопления ресурсов и выхода из ситуации. Помимо предоставления дополнительных возможностей для трудоустройства, переобучение выполняет ряд важных вспомогательных функций. Безработные отмечают повышение уверенности в своих силах и положительный эффект от самой возможности "занять мозги", даже если потом не удалось найти работу.
- Способность видеть множество сфер приложения своих сил. Если у человека существует только одна единственная профессиональная ниша, где он реализует себя, то удар по ней парализует его мотивационную сферу, возникает убеждение, что "я ничего не могу сделать", "какой смысл что-то предпринимать?", рождается агрессия. Если же человек видит множество сфер приложения своих умений и сил, это позволяет ему легче пережить кризис, который не воспринимается как катастрофа, не возникает ощущения завершенного пути.

Выделенные действия и объединяющие их стратегии дополняют друг друга и могут присутствовать в поведении одного и того же человека, т.е. мы можем говорить о комбинировании как принципе реализации совладающего поведения. Это не исключает возможности доминирования каких-то действий и стратегий. Доминирование может носить как ситуативный характер, обусловленный взаимодействием обстоятельств, личных ресурсов и предпочтений индивида (для примера укажем на конкретизацию планов поведения или переобучение), так и устойчивый характер, обусловленный особенностями биографии человека, традициями и правилами принятия решений домохозяйством. В последнем случае можно говорить о некотором жизненном стиле (примером могут служить трудоустройство через репутацию или способность видеть множество сфер приложения своих сил).

4.4 Модели поведения домохозяйств на российском рынке труда

Занятость на "старых" и "новых" предприятиях, миграция между сферами работы и безработицы, равно как и появление маргинальных статусов полужанятости и полубезработицы дают пищу для аналитических суждений о тех моделях поведения домохозяйств, которые складываются на российском рынке труда. Содержание моделей определяется особенностями маршрутов поведения, проектов занятости, способов преодоления трудностей. На их выбор влияют внутренние (композиция и материальный достаток домохозяйств, характер занятости и мотивационно-ценностные установки их членов) и внешние (доступность рабочих мест, идеологическая, культурная среда, социальные сети) факторы.

Мы можем обратить внимание на то, что новая трудовая идеология, акцентирующая ценности высокого дохода, разнообразного материального потребления, частной инициативы, вступает в противоречие с особенностями российского рынка труда, на котором для большей части домашних хозяйств основным источником дохода является работа не в новом частном секторе, а в бюджетных и бывших государственных предприятиях (различных АО)²⁷⁹. В начале 90-х гг. отечественные авторы, изучавшие способы адаптации работников, делали вывод, что абсорбционная емкость нового частного бизнеса пока еще низка, поэтому в ближайшем (для того времени) будущем емкость внешнего рынка труда будет оставаться ограниченной и, 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)²⁸⁰. В конце 90-х гг. другие авторы, отмечая, что новый частный сектор играет существенную роль на российском рынке труда, обеспечивая первичную занятость для 10-15% населения России, уже подошел к своим пределам, поскольку ограничивается в основном сферой торговли, услуг, легкой промышленности и поэтому не может заместить традиционные формы занятости²⁸¹. С учетом этих положений и результатов проведенного анализа можно высказать следующие предположения:

1. Перемещение к "старым" и перемещение к "новым" работодателям являются относительно самостоятельными подмаршрутами в сфере занятости, к которым тяготеют разные по численности и своим характеристикам группы населения. Это косвенно подтверждается дифференциацией работающих (и безработных) по трудовым ценностям²⁸² и трудовым ориентациям. Разделенность маршрутов является, если опереться на удачное выражение Р.Капелюшников²⁸³, моделью адаптации домохозяйств к рынку труда, который остаётся нереструктурированным.
2. Формируются такие способы проектирования занятости, когда активные действия мыслятся в качестве нормы поведения. Наиболее характерны они для работников новых частных предприятий, ориентированных на максимизацию своего труда ради высокого заработка. Попадание в ряды безработных также способствует переосмыслению своей

²⁷⁹ Кабалина В., Кларк С. Введение // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России. С.10-11, 15.

²⁸⁰ Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегия адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. №9. С.83.

²⁸¹ Кабалина В., Кларк С. Указ. соч.

²⁸² См.: Магун В.С. Об изменениях трудовых ценностей...

²⁸³ Капелюшников Р. Российский рынок труда ...

жизненной позиции (приходит понимание, что нужно надеяться прежде всего на себя и следует активнее искать работу). Одновременно продолжают существовать и активно воспроизводиться способы проектирования гарантированной занятости, которые поддерживают ориентации на "старых" работодателей, на семью и домашнее хозяйство.

3. Реализуемость проектов во многом определяется наличной структурой и доступностью рабочих мест, а также системой неформальных правил, сложившихся на предприятиях, поэтому одни проекты занятости могут блокироваться (например, у безработных), другие - провоцировать повышенную мобильность (у рабочих новых частных предприятий).
4. Существуют конструктивные и неконструктивные способы реализации проектов. Их выбор зависит не только от внешних условий, но и личных умений и возможностей людей (т.е. способностей, персонализированных усилий и отношений). В последнем случае следует говорить об адаптационной компетентности членов домохозяйств в трудной жизненной ситуации. Выработка этой компетентности и методы ее социального закрепления в виде норм и ценностей - предмет активной социальной политики.

Не исключено, что в России "старые" работодатели и альтернативная активность могут стать основными аренами институциональных преобразований в сфере занятости²⁸⁴. Это способно привести к "новой" ориентации на старую трудовую идеологию. Пока трудно сказать, в чём именно будет заключаться "новизна", поскольку многие, желая больше зарабатывать, вынуждены ориентироваться на процесс труда и стабильную занятость, не имея особых возможностей для выбора. Те же, кто однозначно пренебрегает стабильной занятостью, могут действовать только в определенном диапазоне рабочих мест и в этом смысле их возможности для выбора также сужены.

Проблемы с поиском подходящей работы, потеря и восстановление оплаченной занятости дают людям опыт преодоления трудностей, а следовательно, не могут не влиять на формирование и распространение определенных норм поведения в трудовой сфере, в частности, норм принятия индивидуальной ответственности за свою судьбу, норм построения временной перспективы и т.д. В этом нетрудно убедиться, обратившись к исследовательской практике. Например, во многих современных семьях муж нередко сосредоточивается на "внешней" работе, приносящей тот или иной доход, а жена - на ведении домашнего хозяйства. К такому распределению обязанностей семьи приходят вынужденно: жене проще отказаться от небольшой зарплаты, которая тратится на проезд и питание вне дома, чем оставлять детей и дом без присмотра. Для российских семей это относительно новая ситуация, вступающая в противоречие с усвоенными ранее нормами и трудовыми идеологиями.

Следует иметь в виду, что домашняя занятость не поддерживается системами социального (прежде всего пенсионного) страхования и это влияет на неопределённость как индивидуальной жизненной перспективы домохозяйки, так и всего домохозяйства, члены которого в итоге могут рассчитывать только на себя и сети межсемейной поддержки. В подобных ситуациях уменьшается проницаемость будущего, повышается рискованность текущих выборов и действий в сфере занятости, происходит сосредоточение на ближайшей перспективе²⁸⁵. В той мере, в какой эти изменения типичны, можно говорить о выработке новых по сравнению с советским периодом норм проектирования домохозяйствами своей занятости; содержание норм связано с временным горизонтом ограничителей и побудителей поведения, а через них - с этикой хозяйственных отношений и действий²⁸⁶.

Социальная политика на рынке труда после десяти лет реформ объективно должна меняться. Наиболее очевидные направления изменений связаны с реформированием системы социального страхования различных форм занятости, диверсификацией услуг на рынке труда через создание новых организаций, ориентированных на консультационную поддержку и развитие личных ресурсов работников (включая безработных).

Перейдем теперь от анализа поведения домохозяйств на рынке труда к изучению того, как они себя ведут на финансовом рынке - как они тратят полученную плату за труд, используя её для потребления и сбережения.

²⁸⁴ Помимо того, что "старый" сектор доминирует в России, он еще способен выступать, по мнению Р.Капелюшников, "в качестве источника притяжения рабочей силы, причем не менее, а подчас и более мощного, чем новый частный сектор" (*Капелюшников Р. Указ. соч. С. 106*).

²⁸⁵ Как показывают исследования последних лет, у значительной части нашего населения временная перспектива сильно укорочена или не определена (*Муздыбаев К. Переживание времени в период кризисов // Психологический журнал. 2000. №4. С.5-21*).

²⁸⁶ П.Козловски пишет, что этические регуляторы поведения зависят от способности переходить от ближней к дальней перспективе, от локального к глобальному и обратно (*Козловски П. Принципы этической экономики. СПб., 1999. С.264*).