

Г.П. БЕССОКИРНАЯ

СТРАТЕГИИ ВЫЖИВАНИЯ РАБОЧИХ

БЕССОКИРНАЯ Галина Петровна - кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра "Повседневная деятельность и бюджет времени" Института социологии Российской академии наук.

Распространенность и эффективность почти двух десятков способов приспособления занятых российских горожан к радикально меняющимся условиям труда и жизни изучались в наших предыдущих исследованиях. По данным РМЭЗ за 1998 г. было установлено, что относительно популярных и эффективных способов приспособления, кроме обращения за помощью к родственникам и друзьям, всего два: интенсификация труда на приусадебном участке и дополнительная работа [1].

В ходе двух исследований на московских предприятиях (1993/1994 и 1999/2000 гг.) выяснилось, что масштабы распространения этих способов приспособления весьма существенны и в столице. Например, в 1999/2000 гг. большинство московских рабочих имели или хотели бы иметь земельные участки (59%), дополнительную работу (61%). Результаты исследования на трех крупных машиностроительных заводах в областных центрах РФ (Брянске, Пскове и Кирове) в 2003 г. показали, что абсолютное большинство рабочих имеют или хотят иметь земельные участки (81%), многие ориентированы на вторичную занятость (63%).

Очевидно, что садово-огородная деятельность имеет большее значение как путь приспособления в провинции. Только 19% рабочих в областных центрах РФ не имеют земельных участков и не хотят этого (в Москве таких вдвое больше - 41%). Фактически земельный участок в провинции имеется у 69%, в Москве - у 46% рабочих. Хотя его имеют 11% в провинции и 13% в Москве.

Что касается вторичной занятости рабочих, следует отметить, что в областных центрах она есть у 24% против 12% в Москве. Правда, в областных центрах дополнительная работа занимала у опрошенных в среднем всего 11,7 часа в течение недели, в том числе на дому - 9,8 часа, на своем предприятии - 10,5 часов и на другом - 14,5 часа. У московских рабочих дополнительная работа занимала в среднем 13,7 часа (в т.ч. на дому - 7,1 часа, на своем предприятии - 16,6 часов и на другом — 14,5 часа). Таким образом, в областных центрах рабочие в среднем тратят на приработки меньше времени, чем в Москве. Любопытно, что в областных центрах, по сравнению со столицей, рабочие больше подрабатывали на дому и меньше - на предприятии. Затраты времени на приработки на другом предприятии в областных городах такие же, как и в Москве. Заметим, что именно дополнительная работа на другом предприятии и самозанятость ведут к заметному ухудшению отношения к труду. Наличие вторичной

Работа выполнена при поддержке РГНФ (проект № 02-03-18259а).

¹ Первое исследование проведено на 6 промышленных предприятиях, различающихся по формам собственности (акционерные, частное и совместные), опрошено 499 человек. Руководитель - В.Д. Патрушев. Второе - на трех предприятиях (акционерное, частное и предприятие ВПК), опрошено 597 человек. Руководители исследования - А.Л. Темницкий и Г.П. Бессокирная.

² Все три предприятия являются открытыми акционерными обществами. Опрошено 451 человек. Руководитель исследования - В.Д. Патрушев.

Данные о затратах времени получены путем опроса.

занятости на своем предприятии, напротив, не является значимым фактором в этом отношении [2, с. 37].

Парадоксален, на первый взгляд, тот факт, что в Москве, где, несомненно, больше возможностей для трудоустройства, доля рабочих, включенных во вторичную занятость, вдвое меньше, чем в провинции. Приведем мнения московских рабочих о причинах отсутствия дополнительной работы (ответы на вопрос "Если у вас нет никаких приработков, то почему?"). Только 2% рабочих отметили, что у них нет необходимости в дополнительной работе. Примерно каждый десятый сослался на здоровье, возраст и столько же - на сложные семейные обстоятельства. Значительное число опрошенных рабочих (41%) ответили, что у них нет времени на дополнительную работу. На первом же месте среди других причин - отсутствие знакомых, связей, необходимых для того, чтобы устроиться на дополнительную работу (49%). В условиях конкуренции на рынке труда найти дополнительную работу удастся далеко не всем желающим. Вторичная занятость способствует перераспределению рабочих мест в пользу более "продвинутых" групп работников и становится фактором социальной дифференциации рабочих [2, с. 37-39]. Главным в дополнительной работе для абсолютного большинства московских рабочих (87%) является улучшение материального положения. Каждый четвертый (24%) сослался на потребность в накоплении средств на дорогостоящую покупку. Для 12% главное в дополнительной работе - приобретение полезных связей и знакомств. Лишь для 8% дополнительная работа - это освоение нового дела, овладение новой профессией, а для 9% - более полная реализация способностей.

Данные об участии и ориентации на оба рассматриваемых вида деятельности были использованы для выделения следующих стратегий выживания рабочих: **новаторская стратегия** - ориентация или участие во вторичной занятости при отсутствии садово-огородного участка или желания его иметь; **смешанная** - вторичная занятость или ориентация на такую занятость плюс наличие садово-огородного участка или желания его иметь; **традиционная** - садово-огородный участок или желание его иметь при отсутствии вторичной занятости или желания ее иметь; **пассивная** стратегия - отсутствие вторичной занятости и садово-огородного участка и желания их иметь [3, с. 106].

Основные задачи данной работы заключаются в том, чтобы выявить специфику стратегий выживания в столице и областных центрах РФ, а также определить социальные последствия тех или иных выбранных массовых стратегий выживания.

Стратегии выживания рабочих и их распространенность

Анализ динамики стратегий выживания московских рабочих по данным двух исследований (Москва-1994 и Москва-2000) выявил рост традиционной и смешанной стратегий и сокращение новаторской и пассивной во второй половине 1990-х гг. [1, с. 30].

Сравнивая эти данные с исследованием в областных центрах РФ (Россия-2003), можно сделать вывод, что за годы реформы доля рабочих, придерживающихся смешанной стратегии выживания, возросла с 30 до 51%, а традиционной - с 7 до 30% (табл. 1). Доля рабочих, следующих новаторской стратегии выживания, напротив, сократилась с 46 до 13%, а пассивной - с 17 до 7%. Наиболее массовой и в столице, и в провинции, остается смешанная стратегия выживания, а наименее распространен-

⁴ В настоящей публикации использованы данные по трем промышленным предприятиям Москвы (в предыдущей публикации [3] - по четырем предприятиям, одно из которых не являлось промышленным). В целях создания более однородных совокупностей во вторичный анализ в столице и областных центрах включены только данные о мужчинах в возрасте 18-59 лет и женщинах в возрасте 18-54 года.

Динамика стратегий выживания рабочих промышленных предприятий (в % от числа опрошенных)

Стратегии выживания	Москва-1994 (N = 441)	Москва-2000 (N = 516)	Россия-2003 (N = 399)
Новаторская	46	24	13
Смешанная	30	46	51
Традиционная	7	19	30
Пассивная	17	11	7

ной - пассивная. Обнаружены и различия между столицей и областными центрами в выборе стратегий выживания. В столице новаторская стратегия занимает второе место (после смешанной), при общем сокращении к концу 90-х годов доли выбирающих эту стратегию. В областных же центрах на втором месте - традиционная стратегия выживания.

О влиянии диапазона реальных шансов получить дополнительную работу на выбор стратегии выживания свидетельствуют и следующие данные. В столице, где больше возможностей трудоустройства, женщины чаще мужчин выбирали новаторскую стратегию и реже пассивную, а в областных центрах женщины чаще мужчин выбирали традиционную и пассивную стратегии и реже - смешанную и новаторскую. В областных центрах зафиксирована статистически значимая прямая связь между уровнем квалификации рабочих и ориентацией на определенную стратегию выживания: чем выше уровень квалификации, тем сильнее ориентация на смешанную стратегию и слабее - на традиционную.

Факторы, влияющие на формирование стратегии выживания в Москве, были подробно описаны в наших предыдущих работах [3, с. 107-114]. Выяснилось, что наиболее информативные переменные - возраст и место работы [4]. Здесь мы приведем лишь некоторые результаты этого сравнительного анализа. Например, некоторые данные свидетельствуют о росте влияния оценки здоровья на выбор стратегии выживания. В областных центрах большинство рабочих (59%), оценивающих свое здоровье как хорошее или даже отличное, выбирают смешанную стратегию выживания, небольшая часть (16%) - новаторскую и только 4% - пассивную. В то же время менее половины рабочих (46%), оценивающих свое здоровье как плохое, ориентированы на смешанную стратегию и только 6% - на новаторскую (на пассивную - 15%).

Социальные последствия стратегии выживания

Эффективность социальной адаптации даже московских рабочих очень низка. Большинство из них, независимо от выбранной стратегии выживания, не удовлетворены материальным положением и считают, что за последние пять лет материальное положение их домохозяйств ухудшилось в той или иной степени. В Москве в конце 1990-х годов более половины (62%) имели средства только на самое необходимое (питание, оплату квартиры, коммунальных услуг, недорогую одежду), а каждому пятому (21%) денег даже на эти цели, порой даже на питание, не хватало [3, с. 114-116].

Работа на частном предприятии, как выяснилось, не является для рабочих эффективным фактором приспособления к радикально меняющимся условиям труда и жизни [5, 6, 7]. Большинство рабочих на частном предприятии (63%) в Москве в конце 1990-х гг. также имели средства только на необходимое, а каждому четвертому (27%) - средств на это (иногда даже на питание) не хватало. В областных центрах РФ в начале 2000-х годов 41% рабочих имели доходы, которые позволяли приобрести лишь самое необходимое (включая недорогую одежду, обувь), а каждому четвертому (25%) приходилось брать деньги на эти цели в долг.

Таблица 2

Социальное самочувствие рабочих промышленных предприятий(индексы*)

Стратегии выживания	Удовлетворенность материальным положением		Удовлетворенность величиной свободного времени		Удовлетворенность тем, как проводят свободное время		Удовлетворенность жизнью в целом	
	Москва-2000	Россия-2003	Москва-2000	Россия-2003	Москва-2000	Россия-2003	Москва-2000	Россия-2003
Новаторская	1,7	2,7	3,1	3,6	3,0	3,5	2,3	3,3
Смешанная	1,8	2,7	3,1	3,2	3,3	3,2	2,5	3,5
Традиционная	2,0	2,8	2,5	3,3	3,1	3,4	2,5	3,3
Пассивная	1,7	2,9	2,9	3,4	2,9	3,4	2,2	3,0

* Индексы рассчитаны по 5-балльной шкале. Минимальное значение индекса - 1, максимальное - 5.

Неудивительно, что показатели социального самочувствия рабочих весьма низки и в столице, и в провинции, независимо от стратегии выживания (табл. 2). Оценки удовлетворенности материальным положением минимальны, при этом в областных центрах они приближаются к 3 баллам, а в столице - не выше 2. В областных центрах оценки материального положения выше у рабочих, ориентирующихся на традиционную и пассивную стратегии выживания. Здесь также выше оценки удовлетворенности величиной свободного времени и тем, как проводят свободное время. Наиболее низкую оценку этим факторам дали рабочие, выбравшие смешанную стратегию выживания. Однако у них, по сравнению с другими группами, выше удовлетворенность жизнью в целом. В Москве она несколько выше у рабочих, выбравших смешанную и традиционную стратегии выживания. Однако в целом этот показатель в Москве ниже, чем в областных центрах. Надо отметить, что полученные нами результаты близки к данным РМЭЗ (2002 г.), согласно которым оценка удовлетворенности жизнью в целом у квалифицированных рабочих в Москве и Санкт-Петербурге 3,04 балла, а в прочих областных центрах - 2,95.

Подчеркнем, что заметно больше различий имеется между показателями в московском (1999/2000 гг.) и в областном (2003 г.) исследованиях, и существенно меньше - между показателями, зафиксированными у рабочих, ориентирующихся на разные стратегии выживания, в каждом из исследований. Это, с нашей точки зрения, свидетельствует о большем влиянии на социальное самочувствие рабочих конкретной социально-экономической ситуации, а не выбранной стратегии выживания.

Обращает на себя внимание тот факт, что, несмотря на преимущественно удовлетворительные оценки величины свободного времени, большинство рабочих (58% в Москве и 51 % в провинции) предпочитали иметь меньше свободного времени, но более продолжительную оплачиваемую работу (основную и дополнительную), чтобы больше зарабатывать. Естественно, что такая потребность в большей степени распространена среди ориентированных на смешанную и особенно новаторскую стратегии выживания. Среди выбиравших традиционную и пассивную стратегии не менее половины хотели иметь существующую продолжительность оплачиваемой работы и свободного времени. Только 4% в Москве и 5% рабочих в областных центрах хотели иметь больше свободного времени при меньшей продолжительности работы (основной и дополнительной) и меньшем заработке. Как видно из приведенных в табл. 3 данных, удовлетворенность работой на предприятии и в столице, и в провинции низкая, независимо от выбора стратегии выживания. Кстати, наши данные об удовлетворенности основной работой в целом практически совпадают с показателями РМЭЗ (2002 г.), согласно которым удовлетворенность работой у квали-

Отношение к труду рабочих промышленных предприятий (индексы)

Стратегии выживания	Удовлетворенность работой на предприятии		Интенсивность труда		Стремление работать лучше	
	Москва-2000	Россия-2003	Москва-2000	Россия-2003	Москва-2000	Россия-2003
Новаторская	3,1	3,2	4,4	4,4	4,3	4,2
Смешанная	3,3	3,2	4,3	4,3	4,4	4,2
Традиционная	3,4	3,2	4,0	4,3	3,9	4,2
Пассивная	3,3	3,1	4,2	4,4	3,9	4,0

фицированных рабочих в столицах - 3,3 балла, а в прочих областных центрах - 3,23 балла.

Как показывают результаты исследований в Москве в ходе реформ не произошло улучшения отношения рабочих к труду [3, с. 116-118]. В областных центрах рабочим задавался вопрос: "Как бы Вы оценили в целом изменения в отношении к труду, произошедшие за последние 2-3 года?". Большинство опрошенных (71%) ответили, что их отношение к труду не изменилось, 17% сказали, что ухудшилось, и только 12% - что улучшилось. Если рассматривать соотношение рабочих, которые стали относиться к труду лучше и хуже в группах, выбравших разные стратегии выживания, то лишь в группе ориентированных на новаторскую стратегию отмечается положительный сдвиг (16 против 13%). В группах рабочих, выбирающих смешанную и традиционную стратегии, напротив, сдвиг в сторону ухудшения (соответственно, 15 и 20%, 7 и 14%). В группе, выбирающих пассивную стратегию, никто из рабочих не заявил, что их отношение к труду улучшилось, но 17% сказали, что оно ухудшилось. Таким образом, формирование определенной стратегии выживания не оказывает заметного влияния на отношение рабочих к труду, даже по самооценкам оно не улучшается.

Заметим, что показатели интенсивности труда и стремления работать лучше у рабочих довольно высокие - как правило, 4 балла и выше (табл. 3). При этом в провинции оба показателя примерно одинаковы во всех группах, выделенных по стратегии выживания. В Москве оба показателя лучше в группах, ориентирующихся на активные стратегии (новаторскую и смешанную). Однако, большинство рабочих (66% в Москве и 80% в провинции) считают, что они могли бы работать интенсивнее, если бы оплата труда соответствовала трудовому вкладу. О том, что они могли бы работать гораздо интенсивнее заявили 28% рабочих в Москве и 22% - в областных центрах. В последних доля тех, кто мог бы работать гораздо интенсивнее, почти втрое больше среди выбирающих новаторскую и смешанную стратегии сравнительно с теми, кто следует традиционной и пассивной стратегии выживания.

Наиболее массовой стратегией выживания и в Москве, и в областных центрах является смешанная. Очевидно, что эта стратегия (работа в двух местах и садово-огородная деятельность) не является рациональным способом использования личностных ресурсов рабочих. На втором месте по распространенности в Москве - новаторская стратегия, хотя в конце 90-х рабочих, ориентирующихся на нее, стало гораздо меньше, чем было в середине 90-х. В провинции на втором месте - традиционная стратегия выживания.

Ни одна из массовых стратегий выживания не позволяет рабочим промышленных предприятий России успешно адаптироваться к радикальным изменениям в условиях труда и жизни, не ведет к росту удовлетворенности жизнью в целом. Выходом является стимулирование активности рабочих в их деятельности на основной работе. И начинать надо, безусловно, с выплаты достойной и справедливой зарпла-

ты. Только так можно повысить эффективность социальной адаптации рабочих в трансформирующемся российском обществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бессокирная Г.П.* Стратегии выживания горожан и их социальные последствия // Образ жизни горожан в объективных и субъективных показателях / Отв. ред. *Т.М. Караханова*. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2002. С. 23.
2. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социол. исслед. 1999. № 5. С. 37-39.
3. *Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. Том IX. 2000. № 4.
4. *Бессокирная Г.П.* Дискриминантный анализ для отбора информативных переменных // Социология: методология, методы, математические модели. 2003. № 16. С. 34-35.
5. *Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социол. исслед. 1998. № 4. С. 34—41.
6. *Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью // Социол. исслед. 2000. № 7. С. 37.
7. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. *А.Л. Темницкий*. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2000.