

Социальная политика. Социальная структура

© 2004 г.

И.П. ПОПОВА, Н.Н. СЕДОВА

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В УСПЕШНЫХ АДАПТАЦИОННЫХ СТРАТЕГИЯХ НАСЕЛЕНИЯ

ПОПОВА Ирина Петровна - кандидат социологических наук, СЕДОВА Наталья Николаевна - старшие научные сотрудники Института комплексных социальных исследований РАН.

Важный признак и фактор активных и эффективных адаптационных стратегий общества переходного периода - опора на дополнительную занятость в поддержку или замену основной. Вместе с тем использование дополнительной занятости нередко сопровождается депрофессионализацией, размыванием социально-профессионального статуса, и как следствие - маргинализацией, а также профессиональным истощением, стрессом людей. Основная цель предпринятого исследования заключалась в анализе влияния различных видов дополнительной занятости на успешность адаптационных стратегий населения, определении потенциала этого влияния, ориентиров социальной политики.

Под адаптационной стратегией понимается поведение социальных субъектов, обусловленное ценностно-мотивационными установками, имеющимися ресурсами и специфическими обстоятельствами кризисно-аномийного состояния в обществе и направленное на приспособление к изменяющимся социальным условиям. Дополнительная занятость рассматривается как специфический адаптационный ресурс, приносящий доход при наличии основного места работы. Данный феномен - примечательная характеристика этапа реформ и кризиса. Многие его черты сложились в практике трудовой деятельности еще в советский период.

В то время основной формой дополнительной занятости были сверхурочные работы. Их регламентация регулировалась законодательно вариативно, в соответствии с социальными задачами, на протяжении трех этапов, начиная с конца 20-х годов. В 80-е годы сферы применения совместительства значительно расширилась, выросла численность совместителей, достигнув в 1987 г. 4,7 млн. чел. [1]. Вторичная занятость начинает осмысливаться как резерв рационального использования трудовых ресурсов, требующий научного обоснования его регулирования (см. там же). В 90-е годы

Авторы выражают благодарность программе "Социальная политика: вторичный социальноэкономический анализ" Независимого института социальной политики за поддержку в работе над проектом (Проект № SP-03-2-3, Попова И.П. (рук.), Седова Н.Н.). Программа финансируется за счет средств Фонда Форда.

* Термины "дополнительная" и "вторичная" занятость используются российскими исследователями в равной степени для обозначения одного и того же феномена. Мы отдаем предпочтение термину "дополнительная занятость", поскольку он: а) более точно указывает на формальный критерий разграничения этих видов занятости; б) подчеркивает, что такая занятость стимулируется именно тем, что "дополняет" основную по существенным параметрам, которые не удовлетворяют работников.

наступает качественно иной период: резко сокращается практика государственного регулирования дополнительной занятости, которая по сути признается одним из способов самоорганизации населения в процессе адаптации к изменившимся условиям (см. [2]).

Основное внимание в исследованиях вторичной занятости с начала 90-х годов сосредоточивалось на параметрах и общих характеристиках (см., напр.: [3-8]), а также ее причинах [9]. Важной проблемой, так или иначе выдвигаемой всеми исследователями, является характеристика адаптации населения в кризисно-реформационный период (см., напр.: [10-12]). Первоначально оценки реальных масштабов, возможностей и перспектив дополнительной занятости как адаптационного ресурса достаточно осторожны и даже негативны (см. [3,7]). В то же время в некоторых видах дополнительной занятости видится ресурс инновативных типов массовой адаптации (о таких типах см.: [12-14]). Как производная от их адаптационной функции, но имеющая самостоятельное значение, может рассматриваться перераспределение работающего населения в рамках новых социально-экономических отношений, формирование новой социальной структуры [15]. Дополнительная занятость описывается как способ выстраивания новых социально-профессиональных позиций [16].

Новизна нашего исследования определяется спецификой рассмотрения адаптации - ее успешности или неуспешности, следовательно, оценкой адаптирующей роли массовых практик дополнительной занятости. Тема успеха, успешности в массовых стратегиях стала все чаще появляться на страницах работ социальных исследователей, подтверждая, вероятно, общественную потребность в конструктивном направлении социального анализа реальности, и осмысливается в различных культурных интерпретационных схемах: с точки зрения самоорганизации [17], моральных, этических, профессиональных аспектов успеха и успешности [18, 19]. Особенно интересны идеи, развиваемые относительно тесной взаимосвязи успеха и профессионализма (см. также [20]). Актуален сегодня и взгляд на эмпирически измеряемые в массовых поведенческих стратегиях показатели успеха.

Так, задача определения успешности или неуспешности в процессе социально-экономической адаптации связывается с выделением групп на основе типобразующих признаков - наличия конкретных форм адаптивного поведения и субъективно оцениваемого уровня материальной обеспеченности [21]. Как критерии успеха используются показатели преодоления жизненной трудности, среди которых, например, качество социального функционирования, уровень психологического благополучия, состояние физического здоровья [22]. Близкий подход в понимании успешности применен и в нашем исследовании. Мы определяем успех как фиксацию такого состояния в развитии адаптационных стратегий, когда преобладание относительно положительных оценок разных сторон своего существования позволяют людям ощущать определенную устойчивость в отношениях с внешней средой.

Исследование опиралось главным образом на вторичный анализ баз данных Единого архива социологических данных Независимого института социальной политики. Его основой послужили три массива данных опросов ВЦИОМ, проведенных в июле 1998, январе 1999, июле 2001 гг. и улавливающих преобладающие тенденции и динамику исследуемого явления в пунктах определенной стабилизации и благополучия, резкого упадка вскоре после дефолта 1998 г. и возобновления движения к относительной стабильности.

Основной методический подход, который использовался в исследовании - агрегирование показателей в индексы, характеризующие успешность и различные виды дополнительной занятости. При построении комплексного индекса успешности адаптации мы ориентировались на выделение групп работников, отличающихся как по степени, так и по характеру успешности адаптации. Для этой цели были отобраны показатели, отражающие материальную и социальную составляющие успешности: 1) показатели материальной успешности - оценки материального положения семьи (на момент опроса) и его изменения за последний год, прогноз изменения материаль-

ного положения семьи на ближайший год, а также душевой доход; 2) показатели социального самочувствия - оценки настроения в последние дни, удовлетворенности жизнью в целом, позиционирование в континууме "все не так плохо - терпеть положение уже невозможно", самооценки уровня занимаемого общественного положения.

На основе двух выделенных групп показателей, с учетом понимания их позиций как свидетельств успеха и неуспеха, были построены частные индексы успешности - индекс успешности социальной адаптации и индекс успешности материальной адаптации (с выделением в каждом из них уровней полной и сравнительной успешности), которые и легли в основу построения комплексного индекса. Этот индекс в основном варианте включил в себя 4 типа успешной адаптации, "неуспех" и "смешанный тип адаптации". К типам успешной адаптации нами были отнесены: "гармоничный успех", предполагающий сочетание полной социальной и полной материальной успешности; "материальный успех" - разновидность сравнительной успешности, сочетающей полную материальную успешность со сравнительной социальной; "социальный успех" как сочетание полной социальной и сравнительной материальной успешности; и "придонье успеха", представляющее собой сочетание сравнительной успешности по материальным и социальным показателям. "Неуспех", включенный в индекс для сравнительного анализа роли дополнительной занятости в стратегиях адаптированных и неадаптированных групп населения, представляет собой тип, полярный "гармоничному успеху", сочетая в себе полный социальный и материальный неуспех.

Основные характеристики адаптации и успешности работников, использующих дополнительную занятость

Одно из центральных первоначальных предположений исследования - адаптационные стратегии, включающие использование дополнительной занятости, выделяются среди других стратегий и способов адаптации населения по таким критериям, которые позволяют говорить об их успешности.

Построенный нами индекс успешности позволил представить общую картину взаимосвязи адаптационных стратегий с использованием дополнительной занятости у групп населения с различными типами их успешности на разных этапах (табл. 1). Заметны следующие тенденции. В 2001 г. по сравнению с 1998 г. значительно выросли группы успеха, что свидетельствует о росте адаптации населения в целом, ее новом уровне: два относительно стабильных периода воспринимаются в социальном само-

Таблица 1

Распределение групп населения по разным видам адаптационного успеха (%)

Вид успеха	1998				1999				2001			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
"Гармоничный"	6,4	7,3	10,2	4,6	2,5	2,8	3,4	0,9	10,8	14,9	12,2	7,1
Относительный успех, в т.ч.	11,0	11,2	16,8	9,9	8,4	9,9	9,2		20,3	22,9	26,6	16,9
материальный	3,7	3,4	2,8	3,5	1,4	1,3	2,9	0,6	6,5	7,3	10,0	5,2
социальный	7,7	7,8	14,0	6,4	7,0	8,6	6,3	2,6	13,8	15,6	16,6	11,7
"придонье"	10,6	11,6	14,4	9,0	6,3	6,5	8,6	2,7	14,3	14,3	14,0	14,4
Неуспех	22,9	19,9	13,5	27,6	29,7	25,2	23,4	16,9	10,1	9,1	7,9	11,4
Смешанный тип (успех и неуспех)	49,1	50,0	45,1	48,9	53,2	55,7	55,4	76,9	44,5	38,8	39,3	50,1

Примечание: 1 — население в целом; 2 - работающее население, не имеющее дополнительной занятости; 3 - работающее население, имеющее дополнительную занятость; 4 — неработающее население.

ощущении населения явно по-разному. Январь 1999 г. выглядит по этим показателям провалом - "точкой кризиса" между двумя "точками стабильности".

Обращает на себя внимание и другая тенденция - снижение значимости дополнительной занятости как фактора успеха. Если сравнить показатели успешности в группе имеющих дополнительную занятость с такими же показателями в других группах населения, то видно, что два более ранних замера показывают их превосходство (особенно в 1998 г.), а данные 2001 г. свидетельствуют, что оно исчезает (табл. 1). Рассматриваемая группа уже практически не выделяется среди других в структуре типов успеха. Можно сделать вывод, что дополнительная занятость перестает быть адаптационным ресурсом только для выживания и приобретает несколько иную направленность, нежели просто мобилизационное временное приспособление к трудным условиям жизни. Адаптационные стратегии, включающие дополнительную занятость, получают более четкие и устойчивые основания для различий.

Чтобы понять основания формирующейся дифференциации, рассмотрим специфику самой группы работающего населения, использующей дополнительную занятость, в сравнении с населением в целом и той его работающей частью, где она не используется² (сравнение на основе данных опроса июля 2001 г.). Эта специфика проявляется прежде всего в социально-демографических характеристиках, что отмечалось и в других исследованиях (см. [3]). Здесь больший удельный вес жителей столицы, мужчин; несколько выше доля работников с неполным и полным высшим образованием. Дополнительная работа чаще характеристика одиночек - в рассматриваемой группе значительно больше, чем в сравниваемой группе работников, холостых и разведенных.

Наблюдаемые различия в социально-профессиональном статусе не слишком велики, чтобы противопоставлять эту группу другой части работающего населения. Большинство, как и в группе работников без дополнительной занятости, относит себя к нижней и средней части среднего слоя. Мало что дают в спецификации этой группы профессионально-должностная структура работников, занятость по типу предприятия и отрасли народного хозяйства (хотя несколько больше доля имеющих дополнительную занятость среди работников образования, дошкольного воспитания, здравоохранения, культуры, искусства, науки, спорта). Из структурных факторов дополнительной занятости с определенностью можно указать лишь на неполную занятость, которая здесь была определенно выше, хотя и ненамного. Материальная ситуация также не может рассматриваться как специфический фактор, вынуждающий обратиться к дополнительной занятости. Она во многом сходна с ситуацией в группе работающих без дополнительной занятости, а по некоторым показателям выглядит благополучнее.

То, что безусловно выделяет группу работников с дополнительной занятостью, можно отнести к высоким показателям нематериальных адаптационных ресурсов, характеризующим их человеческий капитал. Это люди, предпочитающие опору на собственные силы и риск в выстраивании своей трудовой карьеры. Они реже склонны делать выбор в пользу пусть сравнительно небольшого, но твердого заработка и уверенности в завтрашнем дне (38,0% против 49,6% в группе работников без дополнительной занятости и 49,9% по населению в целом); они чаще согласны много работать и хорошо зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее (39,3% против 33,1 и 27,4 соответственно), чаще предпочитают иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск (12,7% против 7,6 и 8,2 соответственно).

Достаточно характерна и специфика трудовой мотивации в этой группе. В отличие от группы работников без дополнительной занятости, здесь выше доля тех, кто выбрал суждение о том, что работа важна и интересна сама по себе, независимо от оплаты (27,9% против 18,2%), и меньше - тех, для кого работа - прежде всего источник получения средства к существованию (56,3% против 68,6). И, наконец, обнаруживаются различия в степени выраженности той или иной ориентации на содержание успеха в трудовой жизни, карьере. Имеющие дополнительную занятость демонстрируют сильную степень выраженности ценности *профессионального прагматизма и признанного*

Таблица 2

Характеристики адаптации различных групп населения (

Варианты адаптации	Население в целом	Работающее население, не имеющее дополнительной занятости	Работающее население, имеющее дополнительную занятость
"Я никак не могу приспособиться к нынешней жизни"	13,8	10,3	5,7
"Я свыкся с тем, что пришлось отказаться от привычного образа жизни; жить, ограничивая себя в большом и малом"	29,1	23,3	11,8
«Мне приходится "вертеться", хвататься за любую возможность заработать, лишь бы обеспечить себе и близким терпимую жизнь»	26,0	34,4	55,0
"Мне удалось использовать новые возможности, чтобы добиться большего в жизни"	7,4	11,3	14,0
"Я живу, как и раньше, - для меня в последние годы ничего особенно не изменилось"	16,6	14,9	8,7

профессионализма; ориентация на *властный карьеризм* выражена у них слабее по сравнению с другими группами³.

Итак, очевидно, что дополнительная занятость дифференцирует людей по качеству адаптации. Практикующие ее отличаются более высоким уровнем эффективной вовлеченности в новые жизненные реалии, меньшей долей "аутсайдеров" - не приспособившихся к нынешней жизни и тех, кому пришлось свыкнуться с отказом от привычной жизни и самоограничением. В то же время, здесь гораздо более высока, нежели среди не подрабатывающих и населения в целом, доля "понижающей адаптации", направленной на решение задачи простого выживания [23] (см. табл. 2).

Складывается противоречивая, казалось бы, картина. Различия в уровне и качестве адаптации никак не отражаются на общих оценках успеха. И это притом, что в целом показатели успеха и характеристики адаптации тесно связаны. Например, каждый третий (31,1%) представитель группы "неуспеха" - это человек, дающий себе самую низкую характеристику по шкале адаптации ("не могу приспособиться..."), в то время как из числа гармонично успешных такая характеристика встретила лишь в 1% случаев. И наоборот, гармоничный успех - прежде всего интегральная оценка успешности тех, кто так или иначе сумел адаптироваться к нынешней ситуации (либо путем "верчения" - здесь гармонично успешны 31,8%, либо путем использования новых возможностей - 26,0% гармонично успешных). Представляется, что это противоречие связано с многомерной неоднородностью самой дополнительной занятости.

Регулярность и место приложения дополнительной занятости

Дифференцирующим фактором в группе с дополнительной занятостью выступают характеристики **регулярной дополнительной работы и случайных подработок**. Регулярная дополнительная занятость распространена среди работающего населения примерно в два раза меньше, чем случайные приработки. Она характерна скорее для традиционных средних слоев общества (советского образца) - здесь больше людей со средним специальным и высшим образованием, больше специалистов и служащих, женщин; распространена в основном на государственных предприятиях. Характеристика группы, практикующей ее, подтверждает сделанные выше выводы о специфике группы с дополнительной занятостью.

Низкий уровень основного дохода в первую очередь встречается среди работников, ориентирующихся на случайную дополнительную занятость (доля беднейших слоев по уровню основного дохода здесь составляет 29,3% при 18,1% среди регулярно

Таблица 3

Оценки удовлетворенности заработной платой, душевой доход и удовлетворенность им среди респондентов с разной регулярностью дополнительной занятости (%)

Характер распределений	Дополнительная занятость:		
	регулярная	случайная	отсутствует
Распределение респондентов по уровню душевого дохода	18,1	26,8	35,7
<i>доходы ниже региональной медианы</i>	70,8	61,1	57,3
<i>доходы, равные региональной медиане и выше</i>	4,2	8,9	6,6
Доля респондентов, удовлетворенных материальным положением семьи в настоящее время (сумма позиций "очень хорошее" и "хорошее")			

подрабатывающих). Располагающие регулярным дополнительным источником заработков на основной работе имеют высокие, по сравнению с остальными группами, доходы (38,9% представителей высокодоходных слоев при 24,2% имеющих случайные подработки и 22,5% не подрабатывающих). Вместе с тем, среди них фиксируется самая высокая доля неудовлетворенных основными заработками, причем эта неудовлетворенность - результат скорее более высоких требований к уровню дохода. Так, представители этой группы чаще других имеют душевые доходы, превышающие медианное значение (по региону), но их удовлетворенность этими доходами ниже, чем у других (табл. 3). Случайная же дополнительная занятость чаще, чем регулярная, становится реакцией на неблагоприятную ситуацию на основной работе.

В выборе регулярной дополнительной занятости и в ожиданиях от нее, как представляется, большее значение имеют другие факторы. Косвенно это подтверждается тем, какие ориентиры в трудовой жизни наиболее важны для представителей этой группы. Так, соответствие работы способностям, знаниям и умениям, а также полезность работы для общества чаще других называется ими в числе критериев успешности трудовой жизни (68,1% при 59,2 среди подрабатывающих случайно и 59,9 среди не подрабатывающих совсем).

Качественную, "повышающую" адаптацию (общая доля которой не так уж велика) обеспечивает главным образом дополнительная занятость с регулярным, стабильным характером (19,4% против 11 в группе со случайными приработками). Для большинства же подрабатывающих работников, особенно имеющих случайные приработки, дополнительная занятость приобретает характер некой жизненной "сверхактивности", которая, по мнению специалистов, далеко не всегда означает действительно качественную адаптацию [23, с. 488]. 57,3% подрабатывающих от случая к случаю говорят о том, что им приходится "вертеться", хвататься за любую возможность заработать, лишь бы обеспечить себе и близким терпимую жизнь (среди подрабатывающих регулярно таких 50,0%, а не подрабатывающих - 34,4%).

В этой связи весьма показательным выглядит распределение по группам успеха респондентов, включенных в дополнительную занятость с различной регулярностью. В целом доля успешных несколько выше среди тех, кто имеет регулярные дополнительные приработки - 55,5% (доли успешных в группе со случайной дополнительной занятостью и среди не имеющих приработков, соответственно, 51,7 и 52,1%). При этом неуспех среди подрабатывающих регулярно встречается очень редко - в 2,8% случаев, тогда как среди остальных неуспешен каждый десятый. Однако успешность регулярно подрабатывающих весьма относительна - в основном это "придонье" успеха. Остальные же типы успеха - гармоничный и сравнительные социальный и материальный - встречаются в этой группе гораздо реже, чем в других. В то же время случайная занятость чаще связана как с материальной, так и с социальной доминантой успеха. Среди же неподрабатывающих фиксируется наибольшая доля тех, чей успех можно интерпретировать как гармоничный.

Подобные оценки собственной успешности во многом определяются различной ролью дополнительной занятости в жизненных стратегиях работников. Группа со случайным приработком неоднородна. Она включает и людей с крайне тяжелой ситуацией на основной работе, и тех, кто в целом доволен своей жизнью, но не упускает возможности чем-то ее улучшить. Отсюда и сравнительно высокие показатели отдельных видов сравнительного успеха - с материальной и социальной доминантой. Что же касается подрабатывающих регулярно, то ее социальный источник в основном - люди с достаточно высокими уровнем жизни и требованиями к нему. И для них дополнительная занятость играет двоякую роль - как способ удовлетворения этих требований и как фактор некоего "постоянного непостоянства" в жизни, понижающий самооценки.

Совместительство на своем и на другом предприятии - наиболее известная с советского периода форма дополнительной работы. В структуре дополнительной занятости доли этих двух групп практически одинаковы - около 20% каждая, причем наименьшими они были в 1998 г. (13,2 и 14,2% соответственно). По многим характеристикам состава группы сходны. И в той, и в другой преобладают женщины, сходны структуры по уровню образования, а также по уровню оплаты относительно региональной медианы, условиям оформления трудовой деятельности. Гораздо более значимы различия в отношении типов предприятий и отраслей основного места работы. Совмещают работу на том же предприятии, организации в основном работники государственной и бюджетной сферы (73,3%). "Происхождение" работников, совмещающих трудовую деятельность с работой на другом предприятии, значительно разнообразнее, государственные предприятия и бюджетные организации как основное место работы составляют здесь лишь около половины (45,7%). Есть различия также в отраслевой принадлежности основных мест работы. Так, чаще совмещают работу на своем предприятии в отраслях образования, дошкольного воспитания, здравоохранения, культуры, искусства, науки и спорта.

Есть все основания идентифицировать группу совместителей на другом предприятии (организации) с основным, более мобильным и адаптированным составом группы с дополнительной занятостью в целом, определяющим ее "лицо". Это подтверждают и данные ответов об уровне и качестве адаптивности - их структура сходна с таковой у дополнительно занятых в целом. По характеристикам успешности эта группа отличается в лучшую сторону. Показатель материальной составляющей успеха в ней почти в три раза, социальной - в 2,5 раза выше, а неуспешности - в более чем пять раз ниже, чем у совместителей противоположной группы. В два раза меньше здесь и группа "придонья" успеха. Но вот гармоничный успех отличает в первую очередь совместителей на своем предприятии (15,6% против 8,5). В то же время успешность группы совместителей на другом месте работы имеет более весомую "материальную основу" - и по уровню заработной платы на основном месте работы, и особенно по среднедушевому доходу и самоотнесению к группам разного уровня обеспеченности. Здесь подтверждается вывод, сделанный для группы со случайными приработками: совместительство на другой работе - скорее тактический, но и более эффективный вариант "перебиться" для весьма различных групп.

Формальный и неформальный найм в рамках дополнительной занятости

Одной из специфических особенностей дополнительной занятости является высокий уровень включенности работников в связанные с ней **неформальные социально-трудовые** отношения: более половины (63,7%) тех, кто имеет дополнительные приработки, участвуют в них на основе устной договоренности. Соотношение официальной письменной и устной форм найма достаточно стабильно в последние годы при незначительной тенденции роста удельного веса устного найма. Такая ситуация разительно отличается от положения с формами найма в рамках основной занятости - там подавляющее число работников (87,9%) оформляется официально.

Таблица 4

Показатели доходности формальной и неформальной дополнительной занятости (1999 г., %)

Показатели затрат времени и уровней доходности	Официальный письменный найм	Устный найм
Количество часов дополнительной работы в неделю:		
- до 10 часов	39,6	56,0
- 11-20 часов	20,8	25,0
- свыше 20 часов	39,6	19,0
Группы по уровню доходности дополнительной занятости (отношению дополнительного дохода к количеству часов дополнительной работы)		
- группа 1 - низкодоходная занятость	34,0	13,9
- группа 2	31,9	21,5
- группа 3	19,1	26,6
- группа 4 - высокодоходная занятость	14,9	38,0

Формальный и неформальный найм по-разному распространены между различными профессиональными видами занятости. Например, при оказании услуг населению по строительству, ремонту и пошиву официально оформляется работа каждого пятого работника, при оказании услуг по ремонту и техобслуживанию автомобилей - каждого восьмого, а репетиторство оформляется лишь в одном случае из десяти. В то же время в других видах дополнительной занятости, например, при уличной торговле, ситуация, напротив, складывается в пользу официального найма, который имеет место в трех случаях из четырех. В целом же процентное соотношение неформального и формального найма при оформлении приработков, требующих высокого профессионализма, составляет 70 и 30%, приработков среднего профессионального уровня 80 и 20%, тогда как дополнительная работа низкого профессионального уровня чаще официальна (53% при 47% неофициального найма). Эти данные иллюстрируют одну из особенностей "неформальности по-российски", которая является не столько уделом черных воротничков и маргиналов (что более справедливо для многих зарубежных экономик), сколько *дополнительной трудовой нишей для профессионально состоявшихся работников*.

Неформальная дополнительная занятость - в большей степени удел работников, чье положение в основной занятости не совсем благополучно. Связь между формой отношений с работодателем и ситуацией на основной работе хотя и не сильная, но фиксируется по целому ряду параметров (массовые сокращения работников или угроза этого; сокращенное рабочее время или неоплачиваемые отпуска по инициативе администрации; уровень заработной платы ниже медианного регионального значения).

Неформальная занятость дает некоторый всплеск гармоничного успеха (13,2% против 9,2% у практикующих дополнительные приработки на официальной основе). Объяснение этого феномена может быть связано с особенностями решения материальных проблем. Доходы от неформальной дополнительной занятости даже в их абсолютном выражении ничуть не ниже доходов от занятости официальной. Что же касается отношения доходов от приработков к затраченному времени, то здесь неформальная занятость выглядит гораздо более привлекательно. Более трети (38,0%) работников, включенных в нее, имеют высокодоходную занятость, что в 2,6 раза выше соответствующего показателя по официально занятым (14,9%). Низкодоходные же неформальные приработки составляют 13,9% при 34,0% низкодоходных формальных. В промежуточных по уровню доходности группах соотношение также складывается в пользу неформальной занятости (см. табл. 4).

Неслучайно поэтому работникам, занятым приработками на неформальной основе, приходилось затрачивать на дополнительную работу гораздо меньше времени, чтобы выйти на уровень дохода, соответствующий доходам в сфере формальной заня-

тости. Так, большинство "неформалов" (56,0%) тратили на дополнительную работу до 10 часов в неделю включительно (при 39,6% формально занятых). И лишь каждый пятый был вынужден подрабатывать дополнительно свыше 20 часов в неделю. В группе же формально занятых такая интенсивность дополнительной занятости была свойственна почти 40%.

Такая высокая доходность неформальной занятости вполне соответствует отмеченной выше ее особенности, а именно - сравнительно высокому профессиональному "наполнению". Успешность стратегий дополнительной занятости с включением ее в неформальную сферу не снижается, а для некоторых получает и положительную динамику.

Профессиональное содержание дополнительной занятости

Одно из предположений исследования - наиболее успешны адаптационные стратегии с использованием *дополнительной занятости, продолжающей или развивающей основную и опирающейся на профессионально-квалификационные ресурсы индивида*. На наш взгляд, именно они могут привести к наиболее успешному виду адаптации - инновативного, преобразующего типа.

Анализ по группам успешности показал прямую зависимость успеха от степени соответствия дополнительной занятости основной профессии, специальности. Там, где дополнительная занятость соответствует основной профессии, не только велика группа "гармоничного успеха", но и значительно больше группа тех, у кого высока материальная составляющая успешности - почти в 4 раза, чем в каждой из двух других групп (с дополнительной работой по другой специальности, профессии и с дополнительной работой, не требующей профессиональной подготовки). На социальную составляющую успеха этот фактор влияет заметно меньше.

При анализе соответствия или несоответствия дополнительной работы квалификации выявилась парадоксальная, на первый взгляд, картина - в группе, где она соответствовала уровню квалификации на основной работе, чаще говорили об успехе и реже о неуспехе, но доходы от дополнительной работы при этом были не выше, чем в группе низкой квалификации. Это соотношение говорит в пользу того, что содержание работы - значимый фактор для субъективного ощущения успешности.

Для выяснения роли профессионально-квалификационного уровня дополнительной занятости в успешных адаптационных стратегиях мы использовали индекс уровня профессионализма дополнительной занятости⁴. Несмотря на немногочисленность полученных групп, можно увидеть определенные, весьма ярко выраженные черты, характеризующие состав группы профессионалов. Ее обобщенный представитель - мужчина, житель крупного города (чаще всего столицы), с высшим образованием, специалист. В группе преобладают одинокие люди, сравнительно более многочисленны две возрастные группы - 20-30 лет и 50-60 лет. По своим личностным характеристикам они, в отличие от прибегающих к низкоквалифицированным работам, также во многом повторяют такие наиболее выигранные черты общего портрета дополнительно занятых, как профессионально-ориентированные ценностные установки и представления об успехе, причем эти установки проявляются интенсивнее, ярче.

Кроме того, данные исследований свидетельствуют о высокой степени адаптированности профессионалов. Каждый пятый представитель этой группы считает, что сумел воспользоваться новыми возможностями и благодаря им добиться большего в жизни (более высокий показатель фиксируется только в группе предпринимателей и самозанятых). В то же время лишь 3,1% из них пришлось пойти по пути всевозможных самоограничений - среди имеющих дополнительную занятость низкого профессионального уровня таких оказалось 12,5%. Здесь значительно выше среднедушевой доход, заработная плата по основному месту работу. Дополнительная работа, в основе которой лежит деятельность профессионального плана, чаще концентрирует уровень

Таблица 5

Сравнение уровня доходов, приносимых в результате профессиональной и низкоквалифицированной дополнительной занятости, (%)

Группы по уровню доходности дополнительной занятости (отношению дополнительного дохода к количеству часов дополнительной работы)	Профессиональная дополнительная занятость	Дополнительная занятость среднего уровня квалификации	Низкоквалифицированная дополнительная занятость
Группа 1 - низкодходная занятость	26,7	23,8	10,5
Группа 2 -	26,7	21,4	5,3
Группа 3 -	46,7	19,0	36,8
Группа 4 - высокодоходная занятость		35,7	47,4

дохода на разных полюсах; иными словами, за эту работу платят либо очень мало (в трети случаев), либо очень много (в половине случаев). При этом количество затраченных на нее часов значительно выше, чем в группе с низкоквалифицированными работами (см. табл. 5).

В итоге показатели успешности по всем позициям значительно выше, чем в группе с низкоквалифицированными дополнительными работами: в отношении гармоничного успеха - почти в три раза, в отношении успехов материального и социального - почти в 2 раза, значительно меньше доля "придонья" успеха. Более благополучны и показатели ситуации на работе. Словом, это люди, которым удалось вырваться вперед, пусть и с определенными потерями.

Предпринимательство и самозанятость в рамках дополнительной занятости

Предпринимательство и самозанятость, как известно, притягательные сферы деятельности для людей особой социальной энергетикой, ориентированных на самостоятельность, независимость и высокодоходность своей деятельности, дающей, в свою очередь, самоощущение успешности. Так, среди предпринимателей и самозанятых в рамках основной занятости (чья доля в массе работающих не превышает 4,5%) большинство (72,0%) респондентов формируют группу успеха. Среди же наемных работников их только 23,2% (см. табл. 6). Причем, гармоничный успех характеризует самооценку каждого пятого из числа предпринимателей и самозанятых.

Однако в сфере дополнительной занятости успешность стратегий предпринимательства и самозанятости далеко не так однозначна. Среди предпринимателей и самозанятых доля респондентов с дополнительным доходом на уровне и выше регионального медианного значения составляет 71,9%, тогда как среди наемных работников - 57,0%. Высоки и показатели доходности дополнительной занятости предпринимателей и самозанятых, рассчитанные с учетом затраченного на нее времени. Так, высокодоходная занятость (по показателю дохода на час работы) была у 40,0% подрабатывающих самостоятельно (при 29,4% среди нанимающихся), лишь каждый пятый тратил на подработку свыше 20 часов в неделю (при 26,5% среди нанимающихся). Соответственно, в этой группе формируется и довольно значительная группа гармонично успешных (18,8 при 11,7% среди нанимающихся).

Гораздо ниже в группе самозанятых и предпринимателей и оценки собственной приспособленности, эффективности включенности в окружающую реальность. При некотором превышении, по сравнению с наемными работниками, доли тех, кому удалось использовать новые возможности (18,8 и 14,0% соответственно), здесь втрое выше удельный вес тех, кто не может приспособиться к новой жизни (12,5 и 3,9% соответственно). Часто это свидетельство неудачи в реализации предпринимательских за-

тии. Весьма эффективно использование *случайных приработков* как временной тактики по улучшению своего положения, преследующей и действительно решающей главную задачу - повышение дохода в период трудностей данного времени, в частности, связанных с основной трудовой деятельностью. Такое дополнительное "саморасходование" - лишь временная ситуация, и это повышает самооощущение высокой эффективности и успешности данной тактики.

В этой связи в рамках социальной политики следует учитывать, с одной стороны, возможности, которые предоставляет дополнительная занятость как тактика приспособления, выхода из кризисной ситуации, эффективная в основном на "коротких дистанциях". С другой стороны, следует иметь в виду и те ее функции, которые выходят за рамки простой тактики выживания в сферу профессиональных интересов. В этом случае концептуализация социальной политики в отношении дополнительной занятости должна строиться на рассмотрении ее а) как возможности профессионального роста в рамках основной профессии; б) как основы планомерного перехода к новой профессиональной позиции в условиях, когда старая профессия или старое рабочее место теряют актуальность.

ПРИМЕЧАНИЯ

- ¹ Определяя линию демаркации между успехом и неуспехом по выделенным показателям, мы исходили из расширительной трактовки успеха, относя к позиции "успех" не только высокие, явно положительные оценки ("жизнь вполне устраивает", "прекрасное настроение"), но и оценки среднего уровня ("положение среднее", "жить трудно, но можно терпеть"). В случаях анализа доходов (душевых, от основной работы, от дополнительной занятости) использовался метод, основанный на сопоставлении доходов с медианным значением, рассчитанным для каждого региона. В случае анализа душевого дохода, например, было выделено четыре группы: 1) беднейшие слои, чьи доходы составляют менее половины медианы, 2) низкодоходные с доходами от половины медианы включительно до медианы, 3) среднедоходные с доходами от медианы включительно до двух медиан и 4) высокодоходные с доходами две медианы и выше.
- ² Рассматриваемая группа составляла 14,8% от общей выборки (2407 чел.) (в июле 1998 г. - 13,5%, в январе 1999 г. - 10,8%). Согласно методике опроса, учитывалась дополнительная работа респондента, которую он имел в прошлом (предшествующем опросу) месяце.
- ³ Типы ориентации в отношении образа успеха в трудовой жизни, карьере, выявленные методом факторного анализа ответов на вопрос "Что, по вашему мнению, позволяет считать трудовую жизнь, карьеру успешной?", представляли собой а) ориентацию на доход и высокий профессиональный уровень, б) признание на работе и высокий пост и в) высокий профессионализм и признание на работе.
- ⁴ Индекс уровня профессионализма включил в себя три позиции - профессиональная дополнительная занятость, низкоквалифицированная дополнительная занятость и дополнительная занятость среднего уровня. В первую группу были включены "профессиональная деятельность по контракту, заказу (компьютерное программирование, перевод, написание статей, чтение лекций)" и "репетиторство, частные уроки"; во вторую - "работа по обслуживанию частных лиц (присмотр за детьми, больными, уборка, приготовление пищи и т.п.)", "уличная торговля, торговля товарами, привезенными из других городов, из-за рубежа". Остальные виды дополнительной занятости были включены в третий, достаточно обширный и не столь однородный тип работ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Швецов Ю.Т.* Дифференциация рабочего времени и формы вторичной занятости. Томск, 1989.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2002.
3. *Варшавская Е., Доновна И.* Вторичная занятость населения // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабиной и С. Кларка. М., 1999. С. 108-126.
4. *Куприянова З.В.* Вторичная занятость // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения ВЦИОМ. 1993. № 4.

Таблица 6

Распределение по группам успеха среди работников, занятых на условиях найма, и предпринимателей и самозанятых в сфере основной и дополнительной занятости, (%)

Группы успеха	Дополнительная занятость		Основная занятость	
	Найм	Предпринимательство, самозанятость	Найм	Предпринимательство, самозанятость
Успех (всего)	55,3	53,2	23,2	72,0
В том числе:				
- гармоничный	11,7	18,8	6,8	20,0
- материальный	10,1	15,6	3,3	6,0
- социальный	18,4	6,3	6,9	18,0
- придонье успеха	15,1	12,5	6,2	28,0
Неуспех	7,3	9,4	4,3	4,0
Смешанные группы	37,4	37,5	18,2	24,0

мыслов в основной занятости, поиска удовлетворительного варианта приработков на основе найма, когда самостоятельность деятельности становится не преимуществом, а скорее обузой.

В **заключение** обобщим ряд выводов. Дополнительная занятость устойчиво характеризует лишь определенную часть работающего населения. В ней проявляется два основных типа, главное различие которых касается сферы мотивационно-ценностных установок в трудовой деятельности и способов использования адаптационных ресурсов. Один из них, определяющий и по удельному весу, и по качественным характеристикам, представляет достаточно активную и мобильную часть работающих, с выраженной достигательно-содержательной трудовой мотивацией и "наполняет" наиболее успешные виды и подвиды дополнительной занятости; другой характеризует менее удачно вписывающуюся в новую ситуацию часть прежних советских средних слоев.

В целом дополнительная занятость *остаётся для многих значимым адаптационным ресурсом*, позволяющим приспособиться к нынешним условиям жизнедеятельности. Почти 80% тех, кто включает ее в свой "стратегический багаж" (против 50% по населению в целом), так или иначе приспособились к нынешнему положению дел, не потеряв в привычном образе и уровне жизни. Однако, повышая общий уровень включенности в новую социально-экономическую ситуацию, дополнительная занятость дифференцирует работников по качеству адаптации. При этом акцент все еще смещен в направлении так называемой "понижающей" адаптации, тогда как эффект "повышающей" адаптации, хотя и делает структуру адаптивного поведения подрабатывающего населения более позитивной, не так уж значим.

Влияние дополнительной занятости на адаптационные стратегии использующих ее работников *дифференцировано в зависимости от форм, видов и способов ее осуществления*.

Наибольшую значимость в качестве фактора, повышающего их эффективность, имеет дополнительная занятость, основанная на активном использовании *профессиональных знаний и умений работника*. Имеет место сочетание высокого и качественно-уровня адаптации с высоким же уровнем успешности адаптационных стратегий.

В то же время, зачастую сравнительно *высокий уровень адаптации*, достигаемый за счет использования дополнительной занятости, *не всегда может быть интерпретирован как успех*. В частности, достаточно рельефно это проявляется в положении групп подрабатывающих на регулярной основе и совместителей на другом предприя-

5. *Перова И.* Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1999. № 4 (42). Июль-август. С. 31-34.
6. *Симагин Ю.А.* Об оценках масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 99-104.
7. *Темницкий А.П., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социол. исслед. 1999. № 5.
8. *Хиловская Е.А.* Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. 1995. № 5. С. 71-79.
9. *Разумова Т., Роцин С.* Экономический анализ причин вторичной занятости // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 121-140.
10. *Магун В.С., Гимпельсон В.Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социол. исслед. 1993. № 9. С. 73-84.
11. *Хиловская Е.А.* Вторичная занятость в разных секторах экономики // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1996. № 3. С. 24-27.
12. *Шабанова М.А.* Массовые адаптационные стратегии и перспективы институциональных трансформаций // Мир России. 2001. № 2.
13. *Аврамова Е.М.* Время перемен: социально-экономическая адаптация населения. М., 1998.
14. *Корель Л.В.* Социология адаптации: этюды апологии. Новосибирск, 1997.
15. *Клопов Э.В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социол. исслед. 1997. №4.
16. *Попова И.П.* "Вытесняющая" вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) // Социол. исслед. 2002. № 10.
17. *Бевзенко Л.* Смысл жизненного успеха: социально-культурологический контекст // Социология: теория, методы, маркетинг. 2001. № 1. С. 34-51.
18. *Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В., Чурилов В.А.* Этика политического успеха. Тюмень-Москва, 1997.
19. Российская модель успеха // Ведомости. Вып. 6 / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень, 1996.
20. *Согомонов А.Ю.* Успех в "картине мира" постсоветских профессионалов // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М., 2001.
21. *Готлиб А.С.* Социально-экономическая адаптация россиян: факторы успешности-неуспешности // Социол. исслед. 2001. № 7.
22. *Демин А.Н.* Достижение успеха в ситуации безработицы // Социол. исслед. 2002. № 10.
23. *Левада Ю.* От мнений к пониманию. М., 1998.