

**И.П. Попова, Н.Н. Седова**

**Роль дополнительной занятости в успешных адаптационных стратегиях населения  
России (1998-2001 гг.)\***

За десятилетие реформ определились основные адаптационные стратегии населения, «пробивавшие» себе дорогу в аномальной ситуации общества переходного периода, и можно говорить о том, что в общих чертах завершилось оформление способов социальной адаптации, происходит определенное «застывание», институционализация основных их видов. Можно говорить и о возможности их оценки с точки зрения перспектив развития общества в период наметившейся стабилизации, определении тех из способов и направлений в стратегиях социальной адаптации, которым необходима соответствующая поддержка и корректировка на уровне социальной политики государства.

В российских исследованиях отмечен тот факт, что важный признак и фактор активных и эффективных адаптационных стратегий – опора на дополнительную занятость в поддержку или в замену основной. Другой стороной использования дополнительной занятости, является депрофессионализация, размывание социально-профессионального статуса, и как следствие - маргинализация, а также профессиональное истощение, стресс и другие негативные явления. Тем не менее, остаются определенные пробелы в представлениях о том, каким образом, в каких группах населения те или иные виды дополнительной занятости влияют на формирование успешных адаптационных стратегий, каковы потенциальные и наиболее конструктивные ресурсы дополнительной занятости в их выстраивании.

Проблема исследования исходит из потребности упорядочения и детализации картины использования дополнительной занятости в адаптационных стратегиях различных групп населения, которые можно определить как успешные, определения роли различных видов дополнительной занятости в разных группах населения для уточнения представлений о мерах социальной политики в их отношении. Основная цель исследования заключалась в анализе влияния различных видов дополнительной занятости на успешность адаптационных стратегий населения, определении потенциала этого

---

\* Авторы выражают благодарность программе «Социальная политика: вторичный социально-экономический анализ» Независимого института социальной политики за поддержку в работе над проектом (Проект №SP-03-2-3). Программа финансируется за счет средств Фонда Форда.

влияния, мер социальной политики по его конструктивной поддержке и развитию. Задачами статьи стали выделение и описание характеристик и типов адаптационных стратегий по характеру дополнительной занятости у различных групп населения, определение критериев успешности адаптационных стратегий на основе отбора показателей и построения индекса успешности, уточнение представлений о влиянии на успешность адаптационных стратегий тех или иных видов дополнительной занятости в целом и у определенных социальных групп.

Под адаптационной стратегией в исследовании понималось целенаправленное поведение социальных субъектов, обусловленное ценностно-мотивационными установками, имеющимися ресурсами и специфическими обстоятельствами кризисно-аномийного состояния в обществе, направленное на приспособление к изменяющимся социальным условиям. Дополнительная занятость рассматривалась как специфический адаптационный ресурс. В нашем исследовании мы принимаем узкую трактовку этого понятия, означающую дополнительную занятость, приносящую доход, при наличии основного места работы.

Феномен дополнительной занятости – примечательная характеристика этапа реформ и кризиса. Многие его черты сложились в практике трудовой деятельности в советский период. В это время основной формой дополнительной занятости были сверхурочные работы, причем в разные периоды они отвечали разным социальным задачам, соответственно, несколько по-иному регулировались законодательно. Так, сверхурочные работы могли вызываться чрезвычайными, аварийными причинами и быть обязательными для работников, а могли быть следствием недостатков в организации производства и быть вне действия трудового законодательства; они могли также инициироваться самими заинтересованными работниками. Регламентация сверхурочных работ осуществлялась законодательством о совместительстве на протяжении трех этапов, начиная с конца 20-х годов. В 80-е годы сфера применения совместительства значительно расширилась, выросла численность совместителей, достигнув в 1987 г. 4,7 млн. чел. [26] В это время осмысливается потребность подхода к вторичной занятости как к резерву рационального использования трудовых ресурсов, научного обоснования регулирования вторичной занятости населения (см. [26]). В 90-е годы наступает новый, качественно иной период в развитии вторичной (дополнительной) занятости работников. Резко сокращается практика ее государственного регулирования, дополнительная занятость по сути признается одним из способов самоорганизации населения в процессе адаптации к изменившимся условиям, в частности, на рынке труда. Подходы к регулированию работы

по совместительству закреплены в новом Трудовом кодексе Российской Федерации 2002 г., где, в частности, не лимитируются число работодателей и характер мест работы, и устанавливаются рамки продолжительности рабочего времени (не выше 16 часов в неделю) (см. [20]).

Длительный период слабо регулируемого, практически спонтанного развития-ответа на вызовы постоянно меняющейся внешней среды сформировал особые черты дополнительной занятости как особого адаптационного ресурса. Они исследовались с начала 90-х годов, и преобладающим направлением были исследования параметров и характеристик дополнительной (вторичной) занятости (см., напр.: [4] [10], [14], [19], [20], [23]). Исследовались также причины вторичной занятости [16]. Важной проблемой, которую так или иначе затрагивают все исследования дополнительной (вторичной) занятости, является адаптация населения в кризисно-реформационный период (см., напр., [12], [22], [25]). Быть одним из способов, ресурсов адаптации – одна из главных социальных функций дополнительной (вторичной) занятости. При этом оценки реальных масштабов, возможностей и перспектив дополнительной занятости как адаптационного ресурса достаточно осторожны и даже негативны (см., напр. [4], [20]). В то же время есть основания видеть в некоторых видах дополнительной занятости ресурс инновативных видов массовой адаптации (о таких видах см. [1] [9] [25]). Как производная от адаптационной функции, но имеющая самостоятельное значение, может рассматриваться функция перераспределения работающего населения в рамках новых социально-экономических отношений, структуры новых социально-профессиональных позиций [8]. Дополнительная занятость рассматривается как способ выстраивания новых социально-профессиональных позиций [15].

Ключевым моментом, определяющим новизну нашего исследования, стал ракурс рассмотрения адаптации в перспективе ее успешности или неуспешности. Развитие адаптационной проблематики темы с неизбежностью приводит к постановке вопроса об оценке адаптирующей роли массовых практик дополнительной занятости. Это достаточно новая задача, зреющая в социологическом аспекте и в контексте российской действительности. Тема успеха, успешности в массовых стратегиях стала все чаще появляться на страницах работ социальных исследователей, подтверждая, вероятно, общественную потребность в конструктивном, позитивном направлении социального анализа реальности. Проблема осмысливается в различных культурных интерпретационных схемах. Близкой к сегодняшнему состоянию, признается самоорганизационная, при которой преобладание коллективной составляющей успеха над

индивидуальной объясняется его важностью в формировании аттрактивных структур [3]. Весьма интересна многолетняя работа тюменских и московских ученых, всесторонне исследующих моральные, этические, профессиональные аспекты успеха и успешности в России как возможной модели российской национальной идеи ([2], [17], [27]). Особенно интересны для нашего исследования развиваемые этими авторами идеи относительно тесной взаимосвязи успеха и профессионализма (см. также [18]). Актуален сегодня и взгляд на эмпирически измеряемые в массовых поведенческих стратегиях показатели успеха. Так, задача определения успешности или неуспешности в процессе социально-экономической адаптации определялась как задача выделения групп на основе типобразующих признаков – наличия конкретных форм адаптивного поведения и субъективно оцениваемого уровня материально обеспеченности [5]. Как критерии успеха используются показатели преодоления жизненной трудности, среди которых, например, качество социального функционирования, уровень психологического благополучия, состояние физического здоровья [6]. Близкий подход в понимании успешности использовался и для решения задач нашего исследования. Мы определяем успех как фиксацию такого состояния в развитии адаптационных стратегиях, когда преобладание относительно положительных оценок разных сторон своего существования позволяют людям ощущать определенную устойчивость в отношениях с внешней средой.

Исследование опиралось на вторичный анализ баз данных Единого архива социологических данных Независимого института социальной политики. Его основой послужили три массива данных опросов ВЦИОМ, проведенных в июле 2001, январе 1999, июле 1998 гг. Выбор определило как наличие в анкетах подробных вопросов о видах дополнительной занятости, так и своеобразие самих «точек опроса»: июль 1998 г. – относительно благополучный период перед дефолтом 1998 г.; январь 1999 г. – наиболее близкий к этому событию месяц в базе данных ВЦИОМ; июль 2001 г. – последнее из имеющихся исследований. Это давало возможность увидеть основные тенденции и динамику исследуемого явления в пунктах определенной стабилизации и благополучия, резкого упадка и возобновления движения к столь же относительным стабильности и благополучию. Для проверки и уточнения некоторых данных использовались данные опросов ВЦИОМ января 2000 и января 2001 гг.

Дополнительно использовались данные исследований «Гендерная специфика поведения на рынке труда» (рук. С. Ашвин, С. Ярошенко, грант INTAS 97-20280), интервью 4-х волн, 240 респондентов, «Маргинальный статус безработных специалистов: гендерная специфика», (Попова И.П., грант Фонда Дж. и К. Макартуров, 00-62782.000),

опроса ИКСИ РАН 2003 г., а также сравнительный анализ данных опросов в разных странах ISSP в 1997 г.

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 успешности адаптации (полная, сравнительная, смешанная, неуспешная), так и по характеру успешности (гармоничная, преимущественно материальная, преимущественно социальная). Для этой цели были отобраны показатели, отражающие материальную и социальную составляющие успешности: 1) показатели материальной успешности - оценки материального положения семьи (на момент опроса) и изменения материального положения семьи за последний год, прогноз изменения материального положения семьи на ближайший год и 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 уровню занимаемого общественного положения.

На основе двух выделенных групп показателей, с учетом понимания их позиций как свидетельства успеха и неуспеха<sup>1</sup>, 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

---

<sup>1</sup> 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»). Такой же подход использовался и при распределении по душевому доходу. При этом здесь и в других случаях анализа доходов (душевых, от основной работы, от дополнительной занятости) использовался метод, основанный на сопоставлении доходов с медианным значением, рассчитанным для каждого региона. Это представляется необходимым для учета высоких региональных различий в доходах, свойственных российской экономике на протяжении последних лет. В случае анализа душевого дохода, например, было выделено четыре группы: 1) беднейшие слои, чьи доходы составляют менее половины медианы, 2) низкодходные 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.

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.

### **Дополнительная занятость: специфика группы**

Чтобы в самом первом приближении более четко представить специфику феномена дополнительной занятости в современной российской экономике, рассмотрим основные черты той части работающего населения, которая использует дополнительную занятость, в сравнении с населением в целом и теми работающими, которые дополнительную занятость не используют.<sup>2</sup> Специфика рассматриваемой группы проявляется прежде всего на уровне социально-демографических характеристик, что отмечалось и в других исследованиях (см. [4]). Здесь больший удельный вес жителей столицы, мужчин; несколько выше, чем среди не имеющих дополнительной занятости, доля работников с неполным и полным высшим образованием. Возрастная структура в этих группах близка, с небольшими вариациями (в первой из них немного больше группа самых молодых и меньше – группы пожилых). Дополнительная работа чаще характеристика одиночек – в рассматриваемой группе значительно больше, чем в группе работников, не работающих дополнительно, холостых и разведенных.

Наблюдаемые различия в социально-профессиональном статусе не слишком велики, чтобы противопоставлять эту группу другой части работающего населения. В ней достаточно сходна с двумя другими структура социальной самоидентификации – большинство (как и среди работающего населения без дополнительной занятости) относит себя к нижней и средней части среднего слоя. Профессионально-должностная структура этой группы имеет немного различий. Чаще обращаются ко второй работе руководители высшего и среднего уровня, реже служащие из числа технического и обслуживающего персонала и неквалифицированные рабочие. Мало различаются между собой структуры занятости по типу предприятия и отрасли народного хозяйства (в последней несколько

---

<sup>2</sup> Сравнение проводилось на основе данных опроса июля 2001 г. Рассматриваемая группа составила 2407 человек или 14,8% от общей выборки (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.

больше доля имеющих дополнительную занятость среди работников образования, дошкольного воспитания, здравоохранения, культуры, искусства, науки, спорта – 29,3% среди группы дополнительно занятых против 23,6% в группе работников без дополнительной занятости).

Материальное положение во многом сходно с ситуацией в группе работающих без дополнительной занятости, а по некоторым показателям выглядит благополучнее. Так, доля группы респондентов, имеющих доход от основной работы ниже медианного значения, одинакова среди имеющих дополнительную занятость и среди тех, кто к ней не прибегает (46,4%). Характеризуя материальный уровень жизни своей семьи, дополнительно занятые реже говорят о проблеме низких доходов, нехватки денег (58,5% против 66,8% у не имеющих дополнительной занятости работников и 68,8% – у всего населения), чаще подтверждают, что могут без труда приобретать вещи длительного пользования (41,9% против 35,7 и 28,5 соответственно) и позволять себе дорогие покупки – квартиру, дачу и многое другое (10,0% против 8,7 и 7,2 соответственно).

Несколько отличает данную группу и ситуация на работе, которая чаще характеризуется факторами неполной занятости. С одной стороны, это подтверждает выводы о том, что вторичная занятость – «явление, обратное вынужденной неполной занятости» [7, с. 112.], с другой – масштабы подобных проблем в группе не столь велики и не столь разительно отличны от таковых в группе не имеющих дополнительной занятости (в неоплачиваемые отпуска в связи с отсутствием работы на предприятии в первой из рассматриваемых групп уходили 14,9% против 8,3, сокращенный рабочий режим по инициативе администрации имели 11,3% против 6,1).

Гораздо более отлична социально-психологическая компонента образа группы работников, ориентированных на использование дополнительной занятости. В частности, это люди, больше ориентированные на опору на собственные силы и риск в выстраивании своей трудовой карьеры. Они реже делают 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), чаще согласны много работать и хорошо зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее (39,3% против 33,1 и 27,4 соответственно), 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 части работающего населения без дополнительной занятости, здесь выше доля тех, кто выбрал суждение о том, что работа важна интересна сама по себе, независимо от оплаты

(27,9% против 18,2), и меньше – тех, для кого работа – прежде всего источник получения средств 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<sup>3</sup>. Работники, имеющие дополнительную занятость, демонстрируют сильную степень выраженности ценности *профессионального прагматизма* и *признанного профессионализма*; ориентация на *властный карьеризм* выражена у них слабее по сравнению с другими группами.

Итак, группа работников с дополнительной занятостью действительно специфична по ряду признаков. С одной стороны, в первую очередь по социально-профессиональным характеристикам она во многом близка к населению в целом и работникам, не имеющим дополнительной занятости. С другой стороны, имеет некоторую социально-демографическую специфику и определенно выделяющиеся ценностные и мотивационные установки, которые в целом и формируют ее более высокий адаптивный потенциал.

### **Основные характеристики адаптации и успешности работников, использующих дополнительную занятость**

Одно из центральных первоначальных предположений исследования заключалось в том, что адаптационные стратегии, включающие использование дополнительной занятости, выделяются среди других стратегий и способов адаптации населения к быстрым социальным изменениям и новым экономическим условиям 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 самоощущении населения явно по-разному. Январь 1999 г. выглядит по этим показателям провалом, что в

---

<sup>3</sup> 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, или *профессиональный прагматизм* (фактор объясняет 20,2% суммарной дисперсии), б) признание на работе и высокий пост, или *властный карьеризм* (фактор объясняет 35,7% суммарной дисперсии) и в) высокий профессионализм и признание на работе, или *признанный профессионализм* (фактор объясняет 50,3% суммарной дисперсии).

первую очередь можно объяснить его положением как «точки кризиса» между двумя «точками стабильности».

Обращает на себя внимание и другая тенденция – снижение значимости дополнительной занятости как фактора успеха. Этот вывод можно сделать, сравнивая показатели успешности в группе имеющих дополнительную занятость с такими же показателями в других группах населения: если два более ранних замера показывали их превосходство (особенно в 1998 г.), то данные 2001 г. свидетельствуют, что оно исчезает (табл. 1). Рассматриваемая группа уже практически не выделяется среди других в структуре типов успеха.

Таблица 1

**Распределение групп населения по разным видам адаптационного успеха, %**

Вид успеха	1998 г.				1999 г.				2001 г.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
«гармоничный»	6,4	7,3	<b>10,2</b>	4,6	2,5	2,8	<b>3,4</b>	0,9	10,8	14,9	<b>12,2</b>	7,1
Относительный успех, в т.ч.	11,0	11,2	<b>16,8</b>	9,9	8,4	9,9	<b>9,2</b>		20,3	22,9	<b>26,6</b>	16,9
<i>Материальный</i>	3,7	3,4	<b>2,8</b>	3,5	1,4	1,3	<b>2,9</b>	0,6	6,5	7,3	<b>10,0</b>	5,2
<i>Социальный</i>	7,7	7,8	<b>14,0</b>	6,4	7,0	8,6	<b>6,3</b>	2,6	13,8	15,6	<b>16,6</b>	11,7
«придонье»	10,6	11,6	<b>14,4</b>	9,0	6,3	6,5	<b>8,6</b>	2,7	14,3	14,3	<b>14,0</b>	14,4
Неуспех	22,9	19,9	<b>13,5</b>	27,6	29,7	25,2	<b>23,4</b>	16,9	10,1	9,1	<b>7,9</b>	11,4
Смешанный тип (успех и неуспех)	49,1	50,0	<b>45,1</b>	48,9	53,2	55,7	<b>55,4</b>	76,9	44,5	38,8	<b>39,3</b>	50,1

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

На первый взгляд, это могло бы служить свидетельством того, что дополнительная занятость перестает выполнять роль ресурса успешных адаптационных стратегий, который бы дифференцировал потенциал и реальные адаптивные практики групп населения, включенных и не включенных в использование дополнительных приработков. Однако это лишь «верхний срез» реальной картины. Другой показатель – самооценки адаптивного поведения населения - показывает гораздо более дифференцированное соотношение уровня и качества адаптации между группами подрабатывающих и не подрабатывающих. Работающее население, включающее в свои жизненные и трудовые стратегии дополнительную занятость, отличается 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 самоограничениями. В то же время, гораздо более высока, нежели

среди не подрабатывающих и населения в целом, здесь доля «понижающей адаптации», направленной на решение задачи простого выживания<sup>4</sup> (см. табл. 2).

Таблица 2

### Характеристики адаптации различных групп населения

Высказывания	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

Складывается противоречивая, казалось бы, картина. Различия в уровне и качестве адаптации никак не отражаются на общих оценках успеха. И это при том, 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, которая нивелируется при недифференцированном подходе. Кроме того, мы предполагаем, что дифференцируются пути использования ее возможностей, направленность усилий на задачи, отличные от стремления к простому мобилизационному временному приспособлению к трудным условиям жизни<sup>5</sup>, а

<sup>4</sup> О типах адаптации, приписываемых тем или иным позициям данного вопроса, см. [11].

<sup>5</sup> В более ранних опросах ВЦИОМ фиксировались мотивы поведения работников в сфере вторичной занятости, среди которых следующими по значимости после увеличения доходов были получение

адаптационные стратегии, включающие дополнительную занятость, в целом приобретают более четкие и устойчивые различия<sup>6</sup>. Далее мы попытаемся проанализировать ряд дифференцирующих дополнительную занятость факторов и их влияние как на уровень адаптации, так и на общие показатели успешности адаптационных стратегий.

### **Формы дополнительной занятости**

Прежде всего, обращает на себя внимание значительное расхождение по таким видам, как *регулярная дополнительная работа и случайные подработки*. Регулярная дополнительная занятость распространена среди работающего населения значительно меньше – примерно в два раза меньше, чем случайные приработки. Это соотношение увеличилось в январе 1999 г. – до трехкратного разрыва (24,8:75,2%). Одно из объяснений этого изменения – последствия дефолта и сокращений рабочих мест, прежде всего дополнительных. Но более вероятно, что в данном случае играет роль определенная «зимняя сезонность» в ритме дополнительной занятости населения, поскольку и в январе 2000 г., и в январе 2001 г. это соотношение было практически таким же как в январе 1999 г. В отличие от преобладающей, группа с регулярной дополнительной занятостью характеризует скорее традиционные средние слои общества (советского образца) – здесь больше людей со средним специальным и высшим образованием, больше специалистов и служащих, женщины преобладают над мужчинами, больше она распространена на государственных предприятиях.

Распределение респондентов по уровню доходов от основной занятости в группах с разной регулярностью дополнительных приработков показывает, что низкий уровень основного дохода в первую очередь встречается среди работников, включающих в свой «стратегический багаж» случайную дополнительную занятость (доля беднейших слоев по уровню основного дохода здесь составляет 29,3% при 18,1% среди регулярно подрабатывающих). Те же, кто располагает регулярным дополнительным источником заработков, на основной работе имеют высокие, по сравнению с остальными группами,

---

интересной работы, реализация своих способностей (10%), желание завести нужные знакомства, связи (8%), намерение получить стабильное рабочее место (5%) и занять свободное время (2%) (см. [22, С. 74]).

<sup>6</sup> Некоторую информацию для размышлений по этому поводу представляют данные недавнего исследования, проведенного ИКСИ РАН по заказу фонда Эберта «Богатые и бедные в современной России» (март 2003 г., репрезентативная российская выборка 2118 чел.), согласно которым группы богатых и бедных характеризует почти одинаковая доля дополнительной занятости среди основных источников дохода (соответственно 14,2 и 16,6%). Безусловно, здесь есть существенные различия и в видах дополнительной занятости, и в ее эффективности, и в том, какие профессиональные группы в том и другом слое к ней прибегают.

доходы (38,9% представителей высоко доходных слоев при 24,2% имеющих случайные подработки и 22,5% не подрабатывающих).

Это не означает, конечно, что ситуация с основным заработком этих работников полностью устраивает и потому никак не влияет на выбор в пользу дополнительной занятости. Напротив, среди них фиксируется самая высокая доля неудовлетворенных основными заработками (см. табл. 3). Но эта неудовлетворенность – результат скорее более высоких к требованиям к уровню дохода. Это подтверждается и тем, как соотносится уровень душевых доходов в семьях респондентов, ориентирующихся на регулярную дополнительную занятость, с их удовлетворенностью этими доходами. Несмотря на то, что представители этой группы чаще других имеют душевые доходы, превышающие медианное значение (по региону), их удовлетворенность этими доходами даже ниже, чем у других.

Таблица 3

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

	Дополнительная занятость:		
	регулярная	случайная	Нет
Доля респондентов, не удовлетворенных заработной платой на основной работе	90,8	85,9	84,4
Распределение респондентов по уровню душевого дохода			
▪ Доходы ниже региональной медианы	18,1	26,8	35,7
▪ доходы, равные региональной медиане и выше	70,8	61,1	57,3
Доля респондентов, удовлетворенных материальным положением семьи в настоящее время (сумма позиций «очень хорошее» и «хорошее»)	4,2	8,9	6,6

Случайная дополнительная занятость чаще, чем регулярная, становится реакцией на неблагоприятную ситуацию на основной работе: вынужденные уходы в неоплачиваемые отпуска по инициативе администрации, переход на сокращенное рабочее время, массовые сокращения работников и наличие угрозы таких сокращений. Регулярная же занятость в меньшей мере связана с этими факторами. Можно предположить, что в ее выборе и в ожиданиях от нее большее значение имеют другие факторы, в том числе и связанные с основной работой. 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 неподрабатывающих совсем).

В целом же складывается следующая картина включения работников в дополнительную занятость. Случайные подработки возникают чаще как ответ на внешние

неблагоприятные обстоятельства трудовой деятельности по основному месту работы, и представляют собой тактические действия, направленные в первую очередь на компенсацию материальных потерь в связи с этими обстоятельствами. Регулярная же занятость – это в большей степени попытка реализации профессиональной активности, имеющей место в рамках основной занятости. При этом в группах работников, включающих дополнительную занятость (как регулярную, так и случайную) в сферу своей жизнедеятельности, сравнительно высок мотивационный потенциал к активной трудовой и деловой деятельности. Насколько же успешно реализуются эти ориентации и задачи дополнительной занятости?

Как показывают результаты исследований, регулярная дополнительная занятость действительно существенно повышает адаптационные возможности работников - 19,4% тех, кому регулярно удается совмещать основную работу с дополнительной занятостью, считают, что им удалось использовать новые возможности, чтобы добиться большего в жизни. При случайном характере приработков доля высоко адаптированных ниже - 11%. Другими словами, качественную, «повышающую» адаптацию (общая доля которой не так уж велика) обеспечивает главным образом дополнительная занятость с регулярным, стабильным характером. 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 [11, 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 немного 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% случаях, тогда как среди остальных неуспешен каждый десятый. Однако сравнительно большая успешность тех, кто регулярно подрабатывает выглядит несколько иначе, если обратиться к распределению респондентов по подгруппам успешности. И здесь становится видно, что 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 с более «наполненными» здесь типами успеха, как с материальной, так и с социальной доминантой. Среди же не подрабатывающих фиксируется наибольшая доля тех, чей успех можно интерпретировать как гармоничный.

Представляется, что подобные оценки собственной успешности во многом определяются различной ролью дополнительной занятости в жизненных стратегиях работников. Группа работников, не имеющих приработков, включает в себя как тех, кто в них нуждается, но по различным причинам не использует, так и тех, кто в них попросту не нуждается. Последние как раз и определяют сравнительно высокий процент гармонично успешных. Группа тех, кто имеет случайные приработки, также неоднородна. С одной стороны, она включает людей с крайне тяжелой ситуацией на основной работе и занятых тем самым «вечением», которое не меняет принципиально их положения и ложится на них моральным и физическим бременем, формируя подгруппу аутсайдеров. С другой стороны, возможность случайных приработков используют и те, 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 высоким уровнем жизни и с достаточно же высокими требованиями к ней. И для них дополнительная занятость играет двоякую роль – она и дает им возможность отчасти удовлетворить эти требования, и, в то же время, привносит в их жизнь некое «постоянное непостоянство», понижающее самооценки.

**Совместительство** на своем и на другом предприятии – наиболее распространенная еще в советский период и легитимная 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, с небольшим изменением соотношения в сторону мужчин у совместителей на другом предприятии. Сходны структуры по уровню образования, с небольшим ростом доли высшего образования у совместителей на другом предприятии. Среди совместителей на другом предприятии более многочисленна группа специалистов с высшим и средним специальным образованием; почти в два раза меньше квалифицированных рабочих, не работающих в сельском хозяйстве, и только здесь фиксируется группа квалифицированных рабочих предприятий сельского хозяйства.

Гораздо более значимы различия в отношении типов предприятий и отраслей, к которым принадлежит их основное место работы. Совмещают работу на том же предприятии, организации в основном работники государственных предприятий и бюджетных организаций (73,3%), а также приватизированных государственных предприятий. «Происхождение» работников, совмещающих трудовую деятельность с работой на другом предприятии, гораздо более разнообразно, и государственные предприятия и бюджетные организации как основное место работы составляют здесь немногим меньше половины (45,7%). Есть различия также в отраслевой принадлежности основных мест работы совместителей такого типа. Так, они чаще работают в отраслях промышленности, строительства, транспорта, энергетики, а также торговли, общественного питания и жилищно-коммунального хозяйства, и меньше в отраслях образования, дошкольного воспитания, здравоохранения, культуры, искусства, науки и спорта. Сходны также структуры уровня оплаты относительно региональной медианы и условия оформления трудовой деятельности.

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 адаптированности – их структура сходна с таковой у дополнительно занятых в целом. И по характеристикам успешности она отличается в лучшую сторону. В ней почти в три раза выше показатель материальной составляющей успеха, в 2,5 раза – социальной. Группа неуспешных очень невелика – всего около 2%, что меньше чем у совместителей противоположной группы более чем в 5 раз. 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 неформальные социально-трудовые

отношения, складывающиеся в ее связи. В частности, как показывают данные исследований, более половины (63,7%) тех, кто имеет дополнительные приработки, участвуют в них на основе устной договоренности. Причем, 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.

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-русски», которая является не столько уделом черных воротничков и маргиналов (что более справедливо для многих зарубежных экономик), *сколько дополнительной трудовой нишей для профессионально состоявшихся работников.*

Еще одной особенностью неформальной дополнительной занятости является то, что она 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. В частности, устный найм чаще встречается у работников, на основной работе которых имели место массовые сокращения работников или есть подобная угроза; кому за последний год приходилось переходить на сокращенное рабочее время или уходить в неоплачиваемые отпуска по инициативе администрации; чья основная заработная плата ниже медианного регионального значения. Возникает вопрос о влиянии неформальности дополнительных приработков на различные параметры социально-трудовой жизни

работника и о том, предопределяет ли она в какой-либо степени успешность стратегий занятости работников.

Первое, что обращает на себя внимание – это отсутствие каких-либо различий в соотношении успеха и неуспеха в этих группах занятости. Доли респондентов, попавших в группу успеха в рамках официального найма и занятых на основе устного найма полностью совпадают – по 55%. Более того, неформальная занятость не только не является фактором, понижающим самооценки респондентов, но и дает некоторый всплеск успеха гармоничного, то есть в равной степени полно сочетающего материальную и социальную составляющую успеха. Если в группе работников, практикующих дополнительные приработки на официальной основе, носители гармоничного успеха составляют 9,2%, то среди «неформалов» их 13,2%.

Объяснение этого феномена может быть связано с теми задачами, которые призвана решать дополнительная занятость и их реальным выполнением. Для большинства тех, кто практикует приработки, дополнительная занятость – прежде всего возможность решить материальные проблемы. Данные же свидетельствуют о том, что 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, в нее включенных, имеют высокодоходную занятость, что в 2,6 раза 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).

Таблица 4

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

Показатели 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

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 занятости. 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». В целом же, благодаря качественному составу акторов неформальной дополнительной занятости, а также «факультативности» дополнительной занятости как таковой, возможные недостатки, связанные с неформальным статусом работника (нестабильность занятости, отсутствие социальных гарантий и другие риски) компенсируются сравнительно высокими заработками, которые и являются, собственно, главной целью использования приработков. В этой связи успешность стратегий дополнительной занятости с включением в ее 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, и послужить основным объектом социальной политики в отношении групп населения, имеющих дополнительную занятость.

В анализируемых массивах ВЦИОМ лишь в опросе 1998 г. были заданы прямые вопросы о соответствии дополнительной занятости основной профессии. В группе работников, использующих в своих стратегиях дополнительную занятость, оказались равными (чуть выше 30 %) доли тех, кто работал по той же профессии, специальности, что и на основной работе и тех, чья дополнительная занятость вообще не требует профессиональной подготовки. У четверти в этой группе (25,5%) дополнительная работа была по другой профессии, специальности. Нужно отметить тот факт, что работа по той же профессии, специальности, хотя и имела пестрый социальный состав, концентрировала

в основном представителей рабочего класса и низшей части среднего слоя. Уровень дохода в этой группе был ниже, чем в двух других.

Анализ по группам успешности показал прямую зависимость успеха от степени соответствия дополнительной занятости основной профессии, специальности. Эта зависимость очевидна в успешных группах. Там, где дополнительная занятость соответствует основной профессии, не только велика группа «гармоничного успеха», но и значительно выше группа тех, у кого высока материальная составляющая успешности – почти в 4 раза, чем в каждой из двух других групп. На социальную составляющую успеха этот фактор влияет заметно меньше. Дополнительно занятые по другой профессии, специальности ощущают свою успешность в этом плане практически также, как и работники, чья дополнительная занятость соответствует их профессии.

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 занятости.<sup>7</sup> Выяснилось, что в целом соотношение группы работников с дополнительной занятостью, в основе которого лежит деятельность, требующая квалификации, профессиональных знаний и умений, и группы с низким уровнем квалификации остается примерно одинаковым на протяжении анализируемых этапов (27,5 и 28,4% в 1998 г., 22,7 и 25,0% в 2001 г.). Исключение составляет январь

---

<sup>7</sup> Индекс уровня профессионализма включил в себя три позиции – профессиональная дополнительная занятость, низкоквалифицированная дополнительная занятость и дополнительная занятость среднего уровня. В группу «профессиональная дополнительная занятость» были включены виды дополнительной деятельности «профессиональная деятельность по контракту, заказу (компьютерное программирование, перевод, написание статей, чтение лекций)» и «репетиторство, частные уроки»; к «низкоквалифицированной дополнительной занятости» были отнесены «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 достаточно обширный и не столь однородный тип работ, который интерпретируется как «дополнительная занятость среднего уровня квалификации»: «изготовление товаров широкого потребления на продажу», «работа в собственном магазине, кафе, киоске», «извоз (частное такси, перевозки грузов)», «услуги частным лицам по ремонту, техобслуживанию автомобилей», «брокерство, посредническая деятельность», «услуги населению по строительству, ремонту, пошиву». Эти работы могли иметь как высокий, так и низкий уровень квалификации, что зависело от уровня должностной позиции респондента, его статуса - собственник или наемный работник.

1999 г., когда доля низкоквалифицированных работ превысила сократившуюся долю работ, требующих профессиональной подготовки, почти в два раза (30,9 и 16,7% соответственно).

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 выигрышные 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% (см. приложение).

Эти люди выглядят благополучными по многим показателям. Здесь значительно выше среднедушевой доход, заработная плата по основному месту работы. Дополнительная работа, в основе которой лежит деятельность профессионального плана, чаще концентрирует уровень 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).

Таблица 5

**Сравнения 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 – низкодоходная занятость	26,7	23,8	10,5
группа 2 –	-	21,4	5,3
группа 3 –	26,7	19,0	36,8
- группа 4 – высокодоходная занятость	46,7	35,7	47,4

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.

Об этих потерях убедительнее можно говорить, опираясь на данные качественных полуструктурированных интервью. В рамках статьи приведем лишь небольшой фрагмент, обобщающий состояние имеющих дополнительную работу работников науки – сферы, которая, как видно из данных опросов ВЦИОМ, наиболее активно поставляет работников на вторичный рынок труда и которая в основном представлена в группе профессиональной дополнительной занятости. В них можно явно увидеть субъективные оценки успешности многих дополнительно занятых. Респонденты часто говорили об усталости, опустошенности. И это следствие перемещений не только на длинных дистанциях – между разными сферами трудовой деятельности, разными секторами по способу ее оформления, - но и на коротких, то есть при работе в смежных сферах деятельности. У наиболее успешного в карьере и добывании больших денег респондента – «состояние постоянного стресса». У достаточно успешного в плане научных результатов молодого (35 лет) сотрудника, вынужденного быть совместителем на разных работах, хоть и в рамках сходной темы, *«спокойной размеренной жизни, которая обычно бывает долгой, не получается, это плохо. Потому, что трудоспособность падает, это вызывает еще большее уныние, постоянные цейтноты от падения трудоспособности...»*. У научного сотрудника, работающего на двух совершенно разных, хоть и творческих по характеру работах и обеспечивающего тем самым приличный уровень существования своей семьи, возникает состояние хронической усталости, перерастающей в депрессию и потерю смысла жизни. Он описывает его следующим образом: *«в последние годы у меня настолько дерганная жизнь, я настолько нахожусь*

*все время в состоянии усталости...даже я бы сказал, часто в состоянии депрессии из-за усталости... это вот состояние постоянной усталости, оно настолько превалирует, что иногда просто... чувствуешь усталость от жизни... То есть я все время куда-то бегу, все время куда-то несусь, все время пребываю в состоянии цейтнота, из-за этого постоянно что-то, что должен был сделать, не успеваешь. А я по своей природе... человек одной работы. Я по своей природе человек увлекающийся. То есть я увлекаюсь какой-то работой – я счастлив, я ей отдаю все свои силы. Но когда мне сразу – 5 работ, то здесь я начинаю метаться, шарахаться из стороны в сторону, с трудом, с очень большим трудом планирую и координирую последовательность действий, и... мне это уже все не в радость». Вынужденность существования в «двух измерениях», пусть и в рамках одной профессии, ведет к моральному дискомфорту, стимулирующему желание покинуть основное место работы: «Конечно, я злостный нарушитель... Но я не хочу быть нищей, понимаете, не хочу...». Поэтому вопрос о том, что в большей степени определяет дополнительная занятость, задействующая профессиональные навыки, умения - успешность или профессиональную маргинализацию, требует более глубоких исследований и соответственно, большей рефлексии в отношении его включения в направления социальной политики.*

### **Предпринимательство и самозанятость в рамках дополнительной занятости.**

Предпринимательство и самозанятость, как известно, являются притягательными сферами деятельности для людей особой социальной энергетикой, ориентированных на самостоятельность, независимость и высокодоходность своей деятельности. Как показывают исследования, респонденты, выбирающие предпринимательство и самозанятость как основное занятие, чаще других оценивают успешность своей работы через призму ее доходности и соответствия способностям, знаниям и умениям. Кроме того, среди них более трети в качестве идеального образа предпочтительной работы видят собственное дело, осуществляемое на свой страх и риск. И выбираемая ими сфера самостоятельной трудовой деятельности действительно позволяет в значительной степени удовлетворить подобные амбиции, повышая оценки своего социального и материального положения, общее 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 самооценки каждого пятого из числа предпринимателей и самозанятых (20,0%).

Таблица 6

**Распределение по группам успеха среди работников, занятых на условиях найма, и предпринимателей и самозанятых в сфере основной и дополнительной работы, %**

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

Однако в сфере дополнительной занятости успешность стратегий предпринимательства и самозанятости далеко не так однозначна. С одной стороны, эти стратегии позволяют многим решить основную задачу включения как в дополнительную занятость в целом, так и в сферу самостоятельной занятости в частности, а именно – повысить доходы от занятости. Среди предпринимателей и самозанятых доля респондентов с дополнительным доходом на уровне и выше регионального медианного значения составляет 71,9%, тогда как среди наемных работников только 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 подработки свыше 20 часов в неделю (при 26,5% среди нанимающихся). Соответственно, в этой группе высока доля считающих себя материально успешными (15,6% при 10,1% среди нанимающихся на приработки), а в результате решения основной задачи этой деятельности формируется и довольно значительная группа гармонично успешных (18,8% при 11,7% среди нанимающихся).

Однако далеко не для всех дополнительная самозанятость означает ее высокую доходность и, соответственно, успешность. С одной стороны, самозанятость и предпринимательство дают для части их акторов ощущение успешности своей жизнедеятельности, причем в гармоничной ее ипостаси (доля гармонично успешных здесь 18,8% при 11,7% среди наемных работников). В то же время, «факультативность» предпринимательства и самозанятости существенно сокращает другие виды успеха - группу «придонья» до 12,5% (по сравнению с 28,0% среди самозанятых в рамках основной работы), сильно занижает социальную успешность (6,3% и 18,0% соответственно). В целом же в группе предпринимателей и самозанятых в рамках

дополнительной занятости область успешности охватывает 53,2% (при 72,0% предпринимателей и самозанятых в рамках основной занятости), а неуспешность становится самооценкой каждого десятого.

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). Эта неадаптированность людей, чья дополнительная работа осуществляется ими на свой страх и риск, наиболее рельефно выглядит на фоне сравнения адаптивных характеристик самозанятых, предпринимателей и наемных работников в рамках основной занятости. Там картина прямо противоположная – те, кто самостоятельно обеспечивает себя работой, чувствуют себя куда увереннее (33,3% из них удалось использовать новые возможности и лишь 1,7% считают, что не смогли приспособиться).

Представляется, что дело здесь в различной природе трудовой и деловой самодеятельности в рамках основной и дополнительной занятости. Если в первом случае это рациональная, долгосрочная жизненная стратегия, основанная на стремлении к независимости, свободе своего труда, то во втором – чаще свидетельство неудачи в реализации предпринимательских замыслов в основной занятости, поиска удовлетворительного варианта приработков на основе найма, когда самостоятельность деятельности становится не преимуществом, а скорее обузой. Вторичность, факультативность и по большей части случайность дополнительной работы как таковой, в купе со специическими трудностями самозанятости и предпринимательства становятся фактором понижения ощущения успешности трудовой и жизненной стратегий.

### **Некоторые сравнительные характеристики установок населения в отношении работы**

Возвращаясь к вопросу о специфическом характере российской ситуации с вторичной занятостью, попробуем оценить, как выглядят установки российского населения в отношении работы в целом в сравнительном аспекте. Это поможет скорректировать представления о «приемлемом» и «ненормальном», вынужденном в вопросах, близких проблематике дополнительной занятости, понять специфику как традиционных, социокультурных, так и ситуативных, экономических факторов,

действующих в этой области. Исследование ставило в качестве особой задачи сравнение некоторых показателей по данным модуля ISSP. Были отобраны массивы данных опросов данных ряда стран, проведенных в рамках 2-го раунда опроса «Отношение к труду» № (1997 г.). В анкете не было специальных вопросов о дополнительной работе<sup>8</sup>, тем не менее она позволяет сделать ряд наблюдений в соотношении установок трудовой деятельности.

Наиболее общие представления о распространенности ориентаций на расширение своего рабочего времени можно получить по данным таблицы 7. Они свидетельствуют о том, что в России доля работников, потенциально готовых к дополнительной работе, не выбивается из общего ряда.

Таблица 7

**Сравнительные характеристики некоторых установок в отношении рабочего времени, % (данные ISSP, 1997 г.)**

Установки	Россия	Венгрия	Германия	Франция	Япония	США
<b>Чему Вы хотели бы уделять больше времени, чем сейчас (позиции «гораздо больше» и «немного больше»)</b>						
Работе	22,3	28,2	15,6	12,9	7,4	21,3
Домашним делам	33,7	12,5	13,7	10,6	10,5	23,6
Семье	52,1	61,6	57,3	70,0	36,3	76,3
Друзьям	33,9	35,8	50,1	59,7	47,5	62,3
Отдыху, досугу	59,8	58,7	59,9	82,1	54,3	69,5
<b>Что бы предпочли (часы в неделю):</b>						
Работать на полную ставку	56,5	69,4	58,3	47,0	57,3	54,7
Менее чем на полную ставку	19,6	24,2	29,7	46,9	20,6	26,5
Работать менее 10 часов в неделю	6,7	1,7	3,7	3,8	11,9	5,6
Вовсе не работать	6,4	2,3	5,2	1,3	8,2	9,8
Затруднились ответить	10,8	2,2	3,1	1,1	2,1	3,0
<b>Что бы предпочли:</b>						
Работать больше и получать больше	34,1	15,3	11,8	12,8	14,3	20,1
Работать столько же и получать столько же	10,1	22,8	37,2	41,5	36,4	35,6
Работать меньше и получать меньше	0,4	2,1	4,9	9,5	9,7	6,3
Затруднились ответить	7,2	1,5	4,4	6,1	2,8	5,8

Один из выводов нашего исследования подтвердил значимое влияние трудовой мотивации на успешность дополнительной занятости, и данные таблицы 8 могут проиллюстрировать некоторые особенности российского контекста. Очевидно, что здесь сравнительно высоки установки на доход, и это выглядит результатом тяжелой экономической ситуации. В то же время сравнительно высоки и установки на интересную работу. Характерно и достаточно высокое значение установки на возможности самостоятельно распоряжаться своим временем. Именно такие возможности определяют самые разнообразные комбинации основной и дополнительной работ, определяющие в ряде случаев успех адаптационных стратегий.

<sup>8</sup> За исключением вопроса о случайных заработках в числе источников дохода: они составляли у населения России 1,1%, Венгрии – 1,5%, Германии – 1,0%, Франции 0,7%, США 0,3% (по Японии данных нет).

Таблица 8

**Сравнительные характеристики некоторых установок в отношении содержания работы, % (данные ISSP, 1997 г.)**

Установки	Россия	Венгрия	Германия	Франция	Япония	США
Доля согласных («совершенно согласен» и «скорее согласен») с тем, что «работа – это только способ заработать деньги и ничего более»	49,0	29,4	30,8	24,6	37,9	23,1
Доля согласных («совершенно согласен» и «скорее согласен») с тем, что «я хотел бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах»	41,3	55,5	62,0	45,7	68,0	56,6
Доля согласных («совершенно согласен» и «скорее согласен») с тем, что «работа для человека – это самое важное»	48,0	59,4	46,5	43,3	69,7	29,0
<b>Важно в работе («очень важно»):</b>						
Безопасность работы	55,5	62,6	67,8	62,4	30,4	55,2
Высокий заработок	62,8	53,0	13,9	17,1	20,2	22,1
Возможности для продвижения	26,1	28,1	14,0	17,1	4,2	34,8
Чтобы работа была интересной	46,8	34,1	48,1	65,5	21,9	48,5
Возможность работать самостоятельно	30,0	29,3	36,9	22,7	6,0	27,3
Возможность оказывать помощь людям	25,2	25,1	16,3	16,2	13,4	28,2
Приносила пользу для общества	31,8	31,7	12,8	17,2	17,2	29,5
Позволяла самостоятельно распоряжаться своим временем	29,9	16,7	10,6	19,8	10,2	16,0
<b>Ваша работа («Совершенно согласен» и «скорее согласен»):</b>						
Безопасна	26,5	19,8	33,9	31,7	41,4	46,7
Обеспечивает высокий заработок	12,0	3,8	13,2	10,2	14,5	16,5
Дает возможности для продвижения	6,3	5,7	9,5	9,0	6,3	20,8
Интересна	23,9	27,2	47,8	51,5	36,1	49,7
Дает возможность работать самостоятельно	26,3	30,9	49,3	32,8	24,6	54,3
Позволяет оказывать помощь людям	27,0	30,8	29,4	45,5	30,5	54,1
Приносит пользу для общества	36,0	32,7	36,4	45,5	37,1	47,2
Позволяет самостоятельно распоряжаться своим временем	18,3	н/д				

О сравнительной распространенности неформальных практик в трудовых отношениях можно получить представление из таблицы 9. Россия здесь выделяется только по уровню неоформляемого письменно трудоустройства на основной работе.

Таблица 9

**Сравнительные данные о практике оформления на основной работе, % (данные ISSP, 1997 г.)**

	Россия	Венгрия	Германия	Франция	Япония	США
<b>Работаете на основной работе:</b>						
Без заключения письменного контракта, трудового соглашения	13,0	5,5	5,6	5,1	6,9	27,3
По контракту, трудовому соглашению сроком менее 12 месяцев	2,5	2,1	1,3	3,6	2,2	3,0
По контракту сроком на 1 год и больше	5,1	2,9	4,4	4,4	12,8	4,3
В штате или по контракту без определения сроков	27,6	30,7	44,1	53,4	26,0	30,0
Затруднились ответить	3,6	0,3	2,6	2,8	15,0	3,5

Таким образом, Россия, сохраняя специфику страны с тяжелым экономическим положением, в основных чертах демонстрирует вполне обычные установки населения в отношении тех или иных сторон работы, которые позволяют оценить сопоставимый с другими странами фон развития различных видов дополнительной занятости.

\*\*\*

В заключение обобщим ряд выводов, которые могут послужить предложениями для концептуализации и детализации социальной политики в отношении дополнительной занятости населения.

Прежде всего, следует учитывать, что 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 достиженательно-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.

Дополнительная занятость на сегодняшний день играет неоднозначную роль в адаптационных стратегиях населения, которая имеет ряд особенностей.

Дополнительная занятость в целом *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 выгодной, 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 эффективность адаптационных стратегий, имеет дополнительная занятость, основанная на активном

использовании *профессиональных знаний и умений работника*. В данном случае имеет место сочетание высокого и качественного уровня адаптации с высоким же уровнем успешности адаптационных стратегий. При этом дополнительная занятость выступает не только как ресурс выживания, но и как фактор использования или наращивания профессиональных навыков, умений в рамках имеющейся профессии, специальности, иными словами – как профессиональное развитие. Тем не менее, данных ВЦИОМ, подтверждающих связь профессионально ориентированной дополнительной занятости с успешностью, недостаточно для широких обобщений и детальных выводов. Данные же качественных исследований подтверждают эти выводы лишь частично и оставляют актуальность за дальнейшими исследованиями морально-психологической и социальной цены дополнительной занятости мобилизационного типа вообще.

Весьма эффективно использование *случайных приработков* как временной тактики по улучшению своего положения, преследующей и действительно решающей одну главную задачу – повышение дохода в период трудностей данного времени, в частности связанных с основной трудовой деятельностью. Случайные приработки тем и выгодны работнику, что это дополнительное «саморасходование» - лишь временная ситуация. Что и повышает самооощущения высокой эффективности и успешности данной тактики.

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 предприятии. Несмотря на достаточно высокую материальную отдачу дополнительной работы представителей данных групп, более значимым в их оценке своей успешности, видимо, оказывается понимание невозможности решить основные трудовые задачи в рамках основной занятости, «стабильной нестабильности» и, как следствие этого, вынужденной дополнительной активности. В результате, представители этих групп реже отличаются гармонией самооценок своего материального и социального положения.

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 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.

### Список литературы:

1. *Аврамова Е.М.* Время перемен: социально-экономическая адаптация населения. М.: ИСЭПН РАН, 1998.
2. *Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В., Чурилов В.А.* Этика политического успеха. Тюмень-Москва, 1997
3. *Бевзенко Л.* Смысл жизненного успеха: социально-культурологический контекст // Социология: теория, методы, маркетинг. 2001. № 1. С 34-51
4. *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.: РОССПЭН, 1999. С. 108-126.
5. *Готлиб А.С.* Социально-экономическая адаптация россиян: факторы успешности-неуспешности // Социол. исслед. 2001. № 7.
6. *Демин А.Н.* Достижение успеха в ситуации безработицы // Социол. исслед. 2002. № 10.
7. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001.
8. *Клопов Э.В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социол. исслед. 1997.
9. *Корель Л.В.* Социология адаптаций: этюды апологии / Отв.ред.Ф.М.Бородкин. Новосибирск:ИЭиОПП, 1997
10. *Куприянова З.В.* Вторичная занятость // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения ВЦИОМ. 1993. № 4.
11. *Левада Ю.* От мнений к пониманию. М., 1998
12. *Магун В.С., Гимпельсон В.Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социол. исслед. 1993. № 9.
13. Обзор занятости в России. Вып. 1. (1991-2002 гг.) / Бюро экономического анализа. М.: ТЕИС, 2002.
14. *Перова И.* Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1999. № 4 (42). Июль-август. С. 31-34
15. *Попова И.П.* «Вытесняющая» вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) // Социол. исслед. 2002. № 10.
16. *Разумова Т., Роцин С.* Экономический анализ причин вторичной занятости // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 121-140.
17. Российская модель успеха // Ведомости. Вып. 6 / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 1996.

18. *Согомонов А.Ю.* Успех в «картине мира» постсоветских профессионалов // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М.: КАНОН-пресс-Ц, 2001.
19. *Симагин Ю.А.* Об оценках масштабов дополнительной занятости населения // Вопросы экономики. 1998. №1. С. 99-104.
20. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социол. исслед. 1999. № 5.
21. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юриспруденция, 2002.
22. *Хибовская Е.А.* Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. 1995. № 5. С. 71-79.
23. *Хибовская Е.А.* Вторичная занятость в разных секторах экономики // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1996. № 3. С. 24-27
24. *Хибовская Е.А., Куприянова З.В.* Вторичная занятость как способ адаптации населения к экономическим реформам // Куда идет Россия?.. Альтернативы общественного развития / Под. общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Аспект-Пресс, 1995. - С. 187-192.
25. *Шабанова М.А.* Массовые адаптационные стратегии и перспективы институциональных трансформаций // Мир России. 2001. № 2.
26. *Швецов Ю.Г.* Дифференциация рабочего времени и формы вторичной занятости. Томск: Изд-во Томского университета, 1989.
27. Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов и ЛПР. Вып. 10., специальный. Тюмень-Москва, 1997.