

Взгляд из регионов

ИР Мы завершаем серию публикаций первоначальных результатов межрегионального проекта по проблемам совладания с жизненными трудностями. В первом номере 2000 г. были вывешены работы В.В.Радаева о работающих бедных и А.Н.Демина о безработных, а во втором номере – статья Е.С.Балабановой о вынужденных мигрантах.

«НОВЫЕ БЕДНЫЕ» УЧЕНЫЕ:

ЖИЗНЕННЫЕ СТРАТЕГИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ¹

Петрова Лариса Евгеньевна

к.с.н., Уральский государственный педагогический университет

E-mail: lara@mail.utnet.ru

Номинация группы

Положение, в котором оказалась российская наука, достойно сожаления и удивления. Сожаления потому, что огромный потенциал не используется эффективно, но исчезает, как шагреновая кожа. Удивление же вызывает то, что при всех трудностях и проблемах российские ученые продолжают заниматься наукой, адаптируются к новым условиям и даже питают надежду на лучшее будущее. Проблемы, описывающие современное состояние российской науки, касаются как объективных обстоятельств (идеологические перемены в государстве, источники и размер финансирования научных учреждений, востребованность фундаментальных научных исследований и пр.), так и субъективных, связанных с деятельностью ученых, поведенческими стратегиями в изменившихся условиях, отношению к ситуации и пр. В своей работе мы предприняли попытку анализа именно последней группы факторов, субъективных. При этом, обращение к работникам науки продиктовано вполне объективными, стандартизированными причинами, а использование категорий «маргинальность» и «совладание» для этого анализа представляется эвристичным.

Мы номинировали эту группу как «новые бедные» ученые. Под новыми бедными понимается группа людей, которые переживают резкое понижение уровня жизни при сохранении профессионального статуса (под ним имеется в виду не только основное занятие, но и место работы - отрасль или организация). Здесь мы имеем в виду прежде всего относительную бедность.

¹ Статья опубликована в слабо доступном издании «Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ)». Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Московский общественный научный фонд, 2000.

Критерии выделения группы «новых бедных»²

Формальным критерием для отнесения той или иной профессиональной группы к этой категории может служить соотносительная величина заработной платы. Конечно, этот показатель (особенно если пользоваться данными официальной статистики) поддается критике. В частности, ясно, что в некоторых отраслях (в основном - негосударственный сектор экономики) реальная зарплата может резко отличаться от номинальной, заявленной в статистике. Однако, с другой стороны, соотносительная зарплата - это вполне объективный критерий, имеющий еще одно преимущество - возможность для отслеживания динамики.

Отрасли, в которых произошло значительное понижение/повышение уровня заработной платы по сравнению с другими отраслями, могут быть охарактеризованы как «отраслевые маргинальные анклавы». Причем, сюда относятся в первую очередь те отрасли, которые в иерархии соотносительного уровня зарплаты были вверху, а теперь - внизу.

Априори, к таким отраслям можно отнести почти всех госбюджетников (преподаватели вузов, учителя, врачи, работники предприятий военно-промышленного комплекса - для Свердловской области - последнее крайне актуально).

Используя статистические данные, мы выбрали отрасли, в которых за последние 10-12 лет произошло существенное понижение уровня средней заработной платы в сравнении с другими отраслями. Для этого использованы данные Свердловского областного комитета госстатистики об уровне средней заработной платы в различных отраслях экономики Свердловской области в 1987 и 1997 гг.

² Работа проводилась в рамках проекта «Совладание с жизненными трудностями в пост-коммунистической России: социальные и экономические стратегии андекласса». Проект финансируется Программой поддержки исследований Института «Открытое общество» (RSS 153/1998). Участники проекта (помимо автора) - В.В.Радаев (руководитель), Е.С.Балабанова, М.Г.Бурлуцкая, А.Н.Демин, О.Е.Кузина.

Таблица 1. Выборочная характеристика уровня заработной платы в 1987 и 1997 гг. по отраслям, Свердловская область

	Среднесписочная численность работников в 1997 г., чел.	Процент в общей численности работающих в различных отраслях	Среднемесячная заработная плата одного работника в 1987 г., руб.	Отношение к средней заработной плате в 1987 г.	Среднемесячная заработная плата одного работника в 1997 г., руб.	Отношение к средней заработной плате в 1997 г.	Разница отношения к заработной плате (отношение 1997 г. – отношение 1987 г.)
В целом по Свердловской области			141,5		1 041 088		
Сельское хозяйство	91 587	5,2	229,6	1,6	640 547	0,6	-1,0
Геология и разведка недр, геодезическая и гидрометеорологическая службы	4 271	0,2	222,7	1,6	766 729	0,7	-0,8
Образование	185 349	10,5	158,4	1,1	648 007	0,6	-0,5
в том числе: учебные заведения по подготовке кадров	37 133	2,1	193	1,4	836 029	0,8	-0,6
в том числе: высшие учебные заведения	17 792	1,0	181	1,3	784 170	0,8	-0,5
средние специальные учебные заведения	4 850	0,3	186,4	1,3	808 780	0,8	-0,5
учебные заведения по подготовке и повышению квалификации рабочих и других работников	14 491	0,8	207,7	1,5	908 822	0,9	-0,6
Общеобразовательные школы и учреждения по воспитанию детей	148 216	8,4	148,8	1,1	600 902	0,6	-0,5
в том числе: общеобразовательные детские школы	80 178	4,5	190,6	1,3	682 548	0,7	-0,7
Дошкольное воспитание	67 157	3,8	118,2	0,8	504 678	0,5	-0,4
Учреждения по воспитанию детей, оставшихся без попечения родителей	881	0,0	178	1,3	505 373	0,5	-0,8
Наука и научное обслуживание	30 084	1,7	224,6	1,6	974 409	0,9	-0,7
в том числе: учреждения, ведущие научно-исследовательские работы	24 090	1,4	227,3	1,6	961 328	0,9	-0,7
Конструкторские и проектные организации самостоятельные (кроме научных); опытные заводы и другие внедренческие организации	5 678	0,3	220,4	1,6	971 726	0,9	-0,6
Организации по обслуживанию научных учреждений	316	0,0	201,5	1,4	2 019 910	1,9	0,5
Всего	712 073	40,2					

Самый большой маргинальный скачок произошел в традиционных отраслях - геология, образование, наука, сельское хозяйство, проектные организации, строительство (см. табл. 1).

Уровень заработной платы в указанных отраслях крайне низкий. Вновь обратимся к спорному, но объективному критерию - бюджету прожиточного минимума по Свердловской области. Так, в 1997 г. минимальный бюджет был равен 432 514 руб., это значит, что зарплата работников дошкольных учреждений и учреждений по воспитанию детей, оставшихся без попечения родителей, составляла 1,2 от минимального бюджета; в сельском хозяйстве и образовании в целом - 1,5; в геологии и в средних специальных и высших учебных заведениях - 1,8; в конструкторских и проектных организациях - 2,2; в науке - 2,3.

Относительно низкий уровень заработной платы осложняется другой проблемой - задержкой ее выплаты. Так, в Свердловской области отношение задолженности по заработной плате к начисленному за последний календарный месяц фонду заработной платы в науке и научном обслуживании в сравнении с другими отраслями приведено в табл. 2.

Таблица 2. Отношение задолженности по заработной плате к начисленному за последний календарный месяц фонду заработной платы, Свердловская область (%)

Наименование показателя	на 1 июля 1999 г.	на 1 января 1999 г.
Всего	316,1	391,1
Промышленность	281,2	363,1
Наука и научное обслуживание	676,3	710,2

Как видно, задолженность в интересующей нас отрасли вдвое превышает задолженность по отраслям экономики в целом, и почти в два с половиной раза - задолженность по промышленности. Всего в области суммарная задолженность по заработной плате в науке и научном обслуживании на 01.07.99 составляет 76 млн. руб., из них 58% долга - из-за отсутствия финансирования из бюджетов.

Невыплачиваемая зарплата по-прежнему невелика по размеру. Так, в январе-мае 1999 г. средняя заработная плата в Свердловской области равнялась 1347,5 руб., а в науке и научном обслуживании - 1317,2 руб., что составляет 82% от средней зарплаты в промышленности. При этом стоимость бюджета прожиточного минимума, определенная в соответствии с методикой Минтруда РФ, составила для трудоспособного населения в июне 1075 руб., а это значит, что зарплата научного работника равна 1,2 прожиточного минимума, и это снижение по сравнению с двумя годами раньше. Практически по этим данным научные работники находятся рядом с чертой бедности. Анализ, проведенный Т.И. Бурцевой³, показывает, что оплата труда ученых отличается дифференциацией по экономическим районам страны. Так, в Уральском районе этот показатель - 84,3% от среднего по экономическим районам размера.

³ Бурцева Т.И. Легко ли быть ученым в России? // Наука в России: состояние и перспективы. М., 1997. С. 75.

Однако ясно, что маргиналы в этих отраслях - те, кто переживает резкую перемену статуса. А поскольку она фиксируется за последнее десятилетие, можно предположить, что в эту группу попадают только «стажисты» - те, кто проработал в отрасли более 10 лет. Они застали отрасль в расцвете (как, например, в военно-промышленном комплексе, науке), а теперь вместе с предприятием переживают кризис. То есть профессиональный статус не изменен. Это не означает, что человек не совершал какие-то мобилизационные шаги, но означает, что он не переходил из одной отрасли - в другую.

Таким образом, мы получаем группу людей, которые десять лет назад имели высокий или средний уровень дохода, а сегодня имеют относительно низкий доход при постоянстве профессионального статуса. Налицо депривация - уровень жизни упал из-за соотносительного уровня доходов, а депривация - «верный» признак маргинальности. Именно такая методика отбора респондентов была использована в исследовании по проблемам совладания (осень 1998 г.). Результаты анализа интервью использованы для выделения культурных характеристик маргиналов. Обратим внимание на тот факт, что анализ культурных характеристик тем более важен, что группа научных работников всегда отличалась от других в советском обществе, прежде всего стилем жизни. Что же сегодня?

«Новые бедные» ученые как маргинальная группа

Использование категории «маргинальность» для анализа указанной группы представляется эвристичным. Несмотря на то, что существует традиция в исследовании маргинальных групп в зарубежной социологии (начиная с Р. Парка и Э. Стоунквиста⁴), отечественный опыт в исследовании данного феномена относительно невелик (А.И. Атоян, И.П. Попова, Е.Н. Стариков, В.А. Шапинский и др.⁵). Сегодня актуальной для российской социологии является проблема соответствия понятийного аппарата специфике новой социальной реальности. Научный инструмент отечественных социально-гуманитарных наук претерпевает изменения в связи с социальными трансформациями постсоветского общества последних лет. Этот процесс включает как переосмысление традиций в изучении социальных субъектов, так и использование новых эвристических ресурсов. К последним относится использование новых теоретических концепций и понятий, в том числе тех, которые были предложены в свое время другими дисциплинами или находились на периферии исследовательской практики. Маргинальность относится к понятиям, «имеющим определенную традицию употребления, и в то же время достаточно широким и универсальным, потенциально способным отразить и объяснить сложность и противоречивость современного состояния общества»⁶.

⁴ Park R.E. Race and culture. Glencoe, 1950; Stonequist, E. V. The Marginal Man. A Study in personality and culture conflict. New York, 1961.

⁵ Атоян А.И. Социальная маргиналистика: о предпосылках нового междисциплинарного и культурно-исторического синтеза // Политические исследования. 1993. № 6; Попова И. П. Маргинальность: феномен, понимание // Социологические исследования. 1994. № 3; Стариков Е. Маргиналы и маргинальность в советском обществе // Рабочий класс и современный мир. 1989. № 4; Шапинский В.А. Проблема маргинальности в культуре // Ценности культуры и современная эпоха. М., 1990 и др.

⁶ Попова И.П. Маргинальность: социологический анализ. Учебное пособие. М.: Союз, 1996. С. 4.

Маргинальность исследуемой группы (новых бедных ученых) - структурная, связанная с социально-технологическими сдвигами, а отсюда - понижение статуса. Внутренняя характеристика этой группы - пассивный спуск. Здесь можно отметить возрастной состав предприятий военно-промышленного комплекса и научных заведений - в основном это люди предпенсионного возраста или пенсионеры. Мы наблюдаем у новых бедных существенные различия между целями, которые преследует группа, и ресурсами, которыми она обладает. Высокостатусные цели и низкостатусные ресурсы - характерная черта обоих типов исследованных предприятий.

По мнению М. Манчини⁷, сущностная маргинальность может быть фиксирована при наличии трех основных признаков - экономическая депривация, политическая депривация и социальная как потеря общественного престижа. В группе новых бедных по материалам нестандартизированного интервью мы обнаруживаем первый и третий измерения процесса маргинальности. Что касается второго - политической депривации, то неупоминание респондентами таких проблем может быть расценено двояко. С одной стороны, это просто свидетельствует о низком уровне политической активности. С другой, низкая личностная значимость, а неупоминание в интервью свидетельствует именно об этом, может быть симптомом депривации данной потребности. Возможно, индикатором политической депривации можно считать неартикулированность интересов группы.

Вообще, новых бедных правомерно рассматривать как маргиналов в связи с дрейфом в придонный социальный слой. Конечно, этот процесс касается сегодня многих групп в российском обществе. Однако для нас важно, что дрейф новых бедных ученых вниз, во-первых, оказался стремительным, во-вторых, в качестве причины имеет макросдвиги в социально-экономической ситуации в России.

Аксиологическая компонента в объяснении феномена «новых бедных» ученых

Ключом к пониманию культурных особенностей изучаемой группы может быть рассмотрение ценностей как ресурса. Ценности рассматриваются нами как один из структурных компонентов совладания⁸, понимаемого как модус маргинальности.

Ценности - убеждения и цели индивида, основная их функция по отношению к деятельности - нормативно-регуляторная⁹. Человек сталкивается с критической ситуацией, в частности, с жизненной трудностью, имея определенную ценностную систему. Социальные группы, находящиеся на разных стадиях социализации, имеют

⁷ Mancini V.J. No owner of soil: The concept of marginality revisited on its sixtieth birthday // Intern. rev. of mod. sociology. New Delhi, 1988. Vol. 18. № 2. P. 190.

⁸ См.: Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями: теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Том 1. № 2; Петрова Л.Е. Методологические подходы к изучению проблемы совладания с жизненными трудностями // Психологическая адаптация личности к условиям рыночной экономики /Ред.: Синченко Т.Ю., Ромек В.Г./ ЮРГИ. Ростов-на-Дону, 1999; Струк-Меббек О. Траектории стратегий совладания с ситуацией в постсоциалистическом обществе // Биографический метод в изучении постсоциалистических обществ: материалы международного семинара. Санкт-Петербург, 14-17.11/96. / Под ред. В. Воронкова и Е. Здравомысловой. Спб., 1997.

⁹ Среди недавних работ, посвященных ценностям, можно назвать: Лапин Н.И. Модернизация базовых ценностей россиян // Социологические исследования. 1996. № 5; Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. 1996. № 4; Сурина И.А. Ценностные ориентации как предмет социологического исследования. М., 1996 и др.

свою специфику при рассмотрении ценностной системы. Ценности формируются в результате деятельности человека, развития и реализации его потребностей, усвоения в ходе повседневного опыта социально одобряемых способов удовлетворения потребностей, выбор этих способов с учетом социальных стандартов. Потом ценности обретают самостоятельное существование и служат ориентиром деятельности человека, являясь относительно самостоятельными по отношению к потребностям и социальным стандартам поведения.

Ценности актуализируются в момент оценивания ситуации, выбора альтернатив. В ситуации жизненной трудности, если выбор не может быть автоматическим (нет социального стандарта решения проблемы, что весьма характерно сегодня для сегодняшней России, где нормы-принципы превалируют над нормами-образцами) или недостаточно опыта, чтобы осуществить рациональный выбор, ценности могут быть той опорой, на основе которой формируются поступки человека.

В этом смысле ценности индивида можно рассматривать как один из его ресурсов. Ресурсы - это все то, что человек использует, реагируя на требования жизненной среды. К личностным ресурсам можно отнести навыки и способности человека, а также его ценностную систему. Выделяя влияние последней, можно сказать, что этот ресурс может непосредственно воздействовать на стратегии совладания, в том числе с маргинальной ситуацией. При наличии большого количества личностных и средовых ресурсов, именно ценности могут "не позволить" человеку их применить. Отсюда - анализ ценностей как препятствия для применения других ресурсов в процессе совладания с жизненными трудностями. Например, сформировавшееся представление о ценности работы (работа должна быть интересной, предоставлять возможность реализовывать свой профессиональный и образовательный потенциал) может не позволить человеку решить проблему перемены места работы. Или наоборот - ценность материально обеспеченной жизни (терминальная ценность "отсутствие материальных затруднений") активизирует субъекта, принуждает к поиску большого количества альтернатив. Далее, такая ценность, как статусная значимость (общественное признание, уважение окружающих, коллектива, коллег и пр.), детерминирует выбор места работы и должности, например, не позволяя получать высокий доход, доступный только на низкостатусных должностях.

Таким образом, ценности как представление о желательном, с одной стороны, влияют на выбор из возможных вариантов, типов, средств и целей действия; с другой - подвержены трансформации в процессе самих этих действий, в частности, в кризисной для личности ситуации.

Научные работники как объект социологических исследований

Социология науки и научного знания является вполне сложившейся дисциплиной¹⁰. Внутри нее можно выделить несколько возможных направлений анализа, которые Р. Уитли охарактеризовал так: «...наука представляет собой одну из форм культурной деятельности и в качестве таковой подлежит социологическому анализу... [и] включает труд ученых, создаваемые ими когнитивные структуры в их развитии и изменении, а

¹⁰Отечественные исследователи имели возможность познакомиться с некоторыми классическими работами в этой области: Гилберт Дж., Малкей М. Открывая ящик Пандоры: социологический анализ высказываний ученых. М., 1987; Кун Т. Структура научных революций. М., 1977; Малкей М. Наука и социология знания. М., 1983; а также в обзорном варианте: Современная западная социология науки: критический анализ. М., 1988.

также социальные связи между учеными...»¹¹. Помимо культурологического аспекта в рассмотрении науки представляется крайне важным и институциональный - функционирование науки как социального образования, участие различных субъектов в этом процессе, роли и статусы влияния и пр. В своей работе мы предприняли попытку анализа деятельности одного из субъектов процесса производства научного знания - группы научных работников.

Российские ученые и российская наука стали предметом специального рассмотрения лишь в середине 1990-х гг., когда очевидным стал кризис, переживаемый этой частью социального организма¹². Таким образом в исследовательское поле были включены, к сожалению, только критические, трансформационные состояния и характеристики объекта. Проблемы финансирования вышли на передний план среди актуальных, влияющих на дальнейшее существование и развитие российской науки факторов. Потеря высокого материального статуса привела к «утечке мозгов», причем как внутренней (в другие отрасли хозяйства), так и внешней (в другие страны). На качество научных данных влияет не только этот, но и другие факторы, анализ которых мы приведем ниже.

Характеристика эмпирического материала

Гипотеза о влиянии ценностей на стратегии поведения научных работников проверена на материалах эмпирического исследования. Речь идет об упомянутом уже опросе сотрудников научных и научно-производственных учреждений Москвы, Нижнего Новгорода и Екатеринбурга, проведенном осенью 1998 г. Глубинное личное интервью было посвящено актуальной жизненной ситуации исследуемой группы - трудовая биография, проблемные зоны работы, семьи, самореализации, планы на будущее, характеристика макросреды и пр. Таким образом, представленный в настоящем тексте анализ основан на нестандартизированных данных, предоставляющих возможности включения в объект и предмет изучения, расстановки акцентов в понимании социального феномена, которому посвящено исследование. В дальнейшем анализ группы предполагается дополнить стандартизированными данными - результатами анкетного опроса, проведенного весной 1999 г. в Москве, Краснодаре, Нижнем Новгороде и Екатеринбурге. Респондентами являлись работающие в двух отраслях - наука и оборонная промышленность.

Анализируя интервью, мы использовали не только уже упомянутые теоретические конструкты (теории бедности, маргинальности, ценностей и пр.), но и концепцию совладания. Использование концепции совладания представляется эвристичным для анализа группы «новых бедных» ученых. Это понятие не является пока принятым в российской социологии и психологии, однако его конструктивный потенциал для исследования процессов адаптации россиян к изменившимся социально-экономическим условиям представляется очевидным. Под совладанием мы имеем в виду процесс осознания индивидом жизненной трудности, критической ситуации, поиск путей выхода из нее, действия по реализации намеченных планов по выходу из кризиса.

¹¹ Цит. по: Социология научного знания: научно-аналитический обзор. М., 1998. С. 12.

¹² См., напр.: Балацкий Е.В., Богомолов Ю.П. Как сохранить интеллектуальный потенциал России? // Вестник РАН. М., 1993. Т. 63.: 6; Проблемы включения науки в рыночные отношения. М., 1993; Наука в России: состояние и перспективы. М., 1997 и др.

Тексты интервью, статистика и наблюдение позволили выделить группы факторов, влияющих на сегодняшнее положение «новых бедных» ученых.

Основные проблемы

Типичная проблема, собственно, заданная в выборке исследования, - **снижение статуса** за последние 10-12 лет. Причем, это снижение касается как материального положения - «...у нас было хорошее материальное положение, средний класс можно сказать...»¹³ [женщина, 52 года]; так и престижа профессии, социального статуса - «...статус научного сотрудника был весомый в обществе... было ощущение достигнутой ступеньки...» [женщина, 60 лет]. Одна респондентка, старший научный сотрудник, кандидат наук, на вопрос о том, как изменилось ее представление о себе за последние годы, сказала: «Нет у меня ощущения, что я втоптана в грязь...». Характерный акцент - она не соглашается с низким статусом, но использует весьма резкое определение ситуации, давая понять, что определение «втоптать в грязь» можно применить к ученым.

Другая важная проблема - **материальная база** для научных изысканий. Вот как характеризуют респонденты положение дел: «*Наши приборный парк, он только ветшает. Ничего нового мы приобрести не можем*» [мужчина, 30 лет], «...мы много экспериментировали, действительно занимались наукой. А сейчас на эксперименты денег не дают... Ну, кто-то что-то пытается делать, ну я уже знаю изнутри, что все это показушно, неглубоко. Поэтому последнее время я живу старым багажом... в основном бумажная работа» [женщина, 60 лет].

Изменился **психологический климат**, эмоциональная наполненность труда. Особенно это касается руководителей - «...как руководителю мне психологически стало очень тяжело с людей требовать работать за ту зарплату, которую платит государство... Чисто психологически я потерял контроль над сотрудниками» [мужчина, 55 лет, зав. лабораторией научного института], «...исчезла мотивация труда, связанная с зарплатой... где нет этой мотивации труда, там нет и управляемости» [мужчина, 58 лет, зам. генерального директора научно-производственного объединения]. Эмоциональное состояние работников научных учреждений может быть охарактеризовано как тревожное, неустойчивое - «...какую-то я шаткость существования, зыбкость в нынешнем образе жизни чувствую...» [мужчина, 55 лет]. Это проявляется и в темпоральных характеристиках - респонденты планируют жизнь только на ближайшую перспективу - «живу сегодняшним днем, что загадывать» [женщина, 52 года], «не строим дальних планов. На неделю вперед еще можно что-то сказать. А на будущее - нет, даже не планируем» [мужчина, 25 лет].

Также как важную можно выделить отмечаемую информантами проблему **самореализации**, востребованности своего труда. Она также связана с преимуществом кадров в научных институтах - «старые стареют, молодых нет» [женщина, 60 лет]. Для многих ученых со стажем проблемой является не только отсутствие возможности реализовать свой исследовательский потенциал, но и невозможность передачи опыта, знаний следующему поколению - «...работоспособность не та, что в 35 лет, но есть и замена этому - опыт приобретенный. Ведь то, что ты наработал, этим багажом и сам живешь, и еще можешь передавать... сейчас я ни сама не живу, ни передавать... Для меня это

¹³ Здесь и далее курсивом приводятся фрагменты из интервью. В квадратных скобках указаны пол и возраст респондента, другие социальные характеристики. Все опрошенные являются сотрудниками научно-исследовательских или научно-производственных учреждений.

проблема, не знаю, как для государства. Я как бы каждый день пробуксовываю, недодаю...» [женщина, 60 лет]. Уже здесь - в определении проблемы - мы видим подтверждение нашей гипотезы о влиянии ценностей на определение ситуации - ценностей творчества и интересной работы, познания и эффективности в делах.

Изменения в трудовой занятости

Естественно, что низкая оплата труда, нестабильное положение научных учреждений привели к изменению **графика** работы, **интенсивности** занятости, в некоторых случаях - к ее переструктуризации. На некоторых научно-производственных предприятиях рабочая неделя - однодневная в летний период. Четыре дня работы вместо пяти на предприятиях такого рода - это уже правило.

Неполная занятость в научных институтах не фиксируется прямо, однако там ситуация та же - «...*расслабление, когда не платят...*» [мужчина, 59 лет], «...*руководитель лаборатории собрал своих сотрудников и сказал, что, к сожалению, я деньги вам платить не могу (он имел в виду руководство Института, то есть собой олицетворял руководство...), поэтому можете не ходить на работу и искать себе подработку*» [мужчина, 30 лет].

Финансирование изменило отношение к трудовой дисциплине как сотрудников, так и руководителей, в частности, руководителей среднего звена - заведующих лабораториями, например: «...*я никаких мер не предпринимаю - не пресекаю, не заставляю их сидеть за столами... Это закончится тем, что они просто все поувольняются*» [мужчина, 55 лет, зав. лабораторией научного института]. Ситуация с зарплатой - и низкий ее уровень, и задержки - влияет и на стиль взаимоотношений между руководителями и подчиненными - «...*я не хочу играть в какие-то игры, когда меня будут просто водить за нос. Я лучше буду честно, откровенно - если убегает с работы, я просто говорю - ты хотя бы отработай те деньги, которые тебе платят. Давай договоримся, что ты на эти деньги сделаешь*» [мужчина, 55 лет, зав. лабораторией научного института].

Отношение к работе

Характеризуя ситуацию, научные работники в интервью довольно много и подробно говорили о своем отношении к работе, а также о специфике трудовой деятельности в науке, функционирования отечественной науки как института и пр. Эти отсылки являются важными с точки зрения оценки положения дел (как на микро-, так и на макроуровне). Подчеркнем, что и в этом фрагменте ценностная компонента очевидна. Характерно, что в нескольких интервью из разных регионов респонденты упоминали о бытующей среди научных работников шутке «...*есть шутка в институте, что даже если платить не будут, люди все равно будут работать. Даже на входе, где пропуска проверяют, скоро будут брать плату за вход. Все равно будут платить и ходить!*» [женщина, 30 лет].

Творческий характер работы отмечается почти всеми: «...*многие ушли... занимаются рутинной работой, никакого творчества - стандартные операции проводят, ничего нового не изобретают...*» [мужчина, 59 лет], «...*вот эти 35 лет - на грани возможного и невозможного. И после этого уйти... Неинтересно, даже если будут платить...*» [мужчина, 58 лет]. Как видно, актуализируется оценка творческого характера труда в сравнении с другими профессиями, в связи с возможностью сменить вид деятельности. И интерес к профессии, возможность применить свои творческие потенциалы (заметим - все это носит ценностный характер) оказывается «анти-ресурсом» - пусть здесь не платят, но здесь - творчество. Характерный в этом смысле отрывок из

интервью: *«Проблема в свободе творчества... Мне нравится состояние, когда мысль моя свободна, я исследую... хотя я исследую сейчас свет погасшей звезды. Те цели, которые были, я до сих пор ими пропитан. Мне в фирме неинтересно будет. Я лучше буду прозябать в нищете, но я буду в своем огороде»* [мужчина, 55 лет].

Многие указали на **ответственность** за судьбу института, научного направления. Причем, эта позиция касается как рядовых сотрудников, так и руководителей - *«...если уйду, то рассыплется тот сектор работ, который я веду»* [мужчина, 59 лет], *«если я займусь всякими дополнительными работами, я не буду тем человеком, которым сейчас являюсь. Я немножко это испытал, когда занимался сетевым маркетингом¹⁴. Я занимался этим с чувством ностальгии по науке. Как будто у меня собственное дитё нуждается в заботе»* [мужчина, 55 лет], *«...бросить институт на произвол судьбы - это тоже не каждый может, мне ведь доверили, поверили...»* [женщина, 45 лет].

Как одна из характеристик работы - особый **социально-психологический климат**, который присущ научным и научно-производственным коллективам. Атмосфера здесь отличается от коммерческих структур, промышленных предприятий - *«Люди, которые поработали... у частных предпринимателей, узнали, что такое волчий оскал капитализма...»*, *«...там этого климата просто нет, там просто нет коллектива...»* [мужчина, 58 лет]; *«...у нас все, которые уходят, приходят и говорят, что самое тяжелое - уйти из этого коллектива, и таких людей уже нигде не встречается... С ними очень приятно работать»* [женщина, 30 лет].

Респонденты отмечают также большую **социальную защищенность** на своих предприятиях, впрочем, это можно отнести ко всем «традиционным» государственным структурам: *«Где еще дадут на полном основании... отболеть и выйти... в частной фирме - ни больничного, ни отпуска очередного... хоть какая-то социальная защищенность»* [мужчина, 25 лет].

Указанные только что особенности работы в научных учреждениях носят, скажем так, позитивный, или - оправдательный характер. В целом модус плюсовой. Но в интервью отмечается и другая сторона отношения к работе в научных учреждениях - **патернализм, особенность построения отношений с заказчиком** (в большинстве случаев - с государством) и пр. - *«...наша наука совершенно не умеет торговать своими научными разработками. У нас другой менталитет был - надо было сделать, спрятать и в вышестоящую организацию. А там дальше - кто там будет распоряжаться. Ну, плюс - публикации»* [мужчина, 55 лет]. Есть и почти прямые «признания вины» - *«мне кажется, мы немножко паразитируем, можно бы и пошевелиться. Мы привыкли, что нам должны. Не всегда так. То есть мы тоже должны. Вот мне потребовались когда деньги - собралась и нашла работу. И не дворником, а по своей квалификации...»* [женщина, 60 лет]. Такое почти обезличенное построение отношений с заказчиком, который растворен, невидим и пр., влияет и на качество работы - на частное лицо, на конкретного работодателя работать надо другому: *«...одно дело, когда ты хоздоговор с государством ведешь, а другое дело, когда тебе... из кармана платят... На государство работать - это некоторое абстрагирование присутствует, обезличивание»* [женщина, 60 лет].

¹⁴ Респондент делал попытку «открыть свое дело» - школу обучения сетевому маркетингу.

Причины создавшегося положения вещей

Как уже стало понятно, общий модус оценки ситуации в научных учреждениях - негативный. Положение в науке достойно сожаления, судьбы работников вызывают грусть и сожаление. Как сами ученые определяют ситуацию? Кто и что видится в качестве причин создавшегося положения?

Генеральная идея таких объяснений заключается в том, что положение науки напрямую связано с **ситуацией в современном российском обществе**. В этих фрагментах интервью слово «кризис» - одно из самых востребованных - *«на мой взгляд, задержки зарплат, трудности в работе института как такового и все остальное связано не с желанием отдельных лиц, скажем, с администрацией нашего института или... Академией наук... все эти трудности связаны с теми трудностями, которые имеются в стране...»* [мужчина, 30 лет]. Как видно, ответственность за положение дел в конкретном отделе, институте приписывается не непосредственному руководству, и даже не «вышестоящей» структуре, а опять же обезличенному субъекту - то ли государство, то ли обстановка. И начало кризиса тоже объясняется, исходя из этого - *«...как только начало меняться отношение к проблемам науки, так сразу они и встали - проблемы»*. Неслучайно, отвечая на вопрос о том, насколько неожиданными были перемены в деятельности института, респонденты указывали, что столь же неожиданны, как и изменения в стране.

Отсылка к государству, к макроситуации как причине проблем имеет важное продолжение - конкретным «виновником» оказывается заказчик - вполне определенный экономический субъект. Так, в одном из интервью респондент неоднократно объяснял проблемы института, свои проблемы макрофакторами, а в конце неожиданно сказал, что *«это не от властей зависит. Именно на нашем предприятии это зависит от договора, который должны подписать»* [женщина, 52 года]. Налицо **противоречие**, в котором ответственность возлагается на обезличенный, «демиурговский» субъект, при этом есть вполне конкретный неплательщик. В свою очередь он связан, конечно, с государством - часто это лишь посредник. Но здесь мы уже видим некую реальную отсылку к причинам.

Другая важная идея в объяснении положения дел в науке - **это оценка статуса научных изысканий** в современной России и возможностей/способностей государства этот статус поддерживать, не говоря уже о том, чтобы повышать. Безусловно, советскую науку можно считать непосредственной производительной силой, а это означало переход от «малой науки» к «большой», когда наука становится массовым видом деятельности, требующим значительных общественных ресурсов, дорогостоящего экспериментального оборудования и т.п. Сегодня как будто наблюдаются обратные, так сказать «откатные» процессы - российская наука выходит из государственного планирования и управления, формирование и реализация рациональной научной политики от имени государства практически отсутствует. Информанты достаточно критично относятся к вероятности повышения статуса научных изысканий в ближайшее время - *«...на год вперед ясно... в науке ничего не будет... потому что наука - это надстройка. Будем говорить, что это - для богатого государства. Далеко не каждое государство может позволить себе содержать науку»* [женщина, 60 лет]. В продолжение этой мысли - другой респондент: *«Государство наше такое бедное, что наука для него - большая роскошь»* [мужчина, 55 лет].

Поведенческие стратегии

Необходимо отметить, что приведенные ниже стратегии поведения российских ученых в условиях кризиса науки имеют определенное своеобразие. Как уже было отмечено, мы проводили опрос осенью 1998 г. К этому времени некоторая часть сотрудников уже уволилась из НИИ - либо по собственному желанию, либо оказалась сокращена. Таким образом мы анализируем стратегии совладания с актуальными, сегодняшними трудностями. Это означает, что уход из отрасли как стратегия совладания выпадают из интерпретации в силу специфики объекта. Под стратегиями в данном случае мы имеем в виду некоторые комплексы оценок, принятия решений и действий по осуществлению намеченного плана, то есть совокупность актов - рефлексивных, волевых, поведенческих.

Анализ поведенческих стратегий - самый сложный и объемный фрагмент данной работы. Даже в имеющемся материале мы обнаружили большое **разнообразие форм** оценки, планирования и реализации действий. Очевидно, что предлагаемый реестр стратегий - лишь начало изучения данного феномена.

Прежде всего можно говорить о таком важном факторе, как **использование профессионализма** в стратегии совладания с жизненными трудностями. Большинство опрошенных нами указали, что работать не по специальности нерентабельно, это пустая трата времени. Однако поиск профессионального дополнительного заработка далеко не всегда удается. Мы писали выше, насколько важным является использование профессионального потенциала для ученого. Это можно отнести к ценностной составляющей отношения к профессии.

Как стилевая характеристика поведения отмечается **ожидание** - «...*ждут ситуацию, вдруг ситуация изменится...*» [мужчина, 55 лет]. Это ожидание или, правильнее сказать, надежда на лучшее, потому что ждут, конечно, лучшего - «...*резко перестроиться и кардинально изменить свою профессию я, наверное, пока не смог бы. Хотя, с другой стороны, ...если «припрет» - сделаю... Пока до этого не дошло*» [мужчина, 30 лет]. Безусловно, здесь оказывает влияние консерватизм, инертность, связанная, в частности, с возрастом. Но о ресурсах - как позитивных, так и негативных - мы будем писать ниже.

Наблюдается **изменение повседневных практик**. Так, информанты отмечали, что стали использовать новые формы экономии - «...*мы перестали покупать в магазинах, а покупаем на оптовых рынках*» [мужчина, 30 лет], сами ремонтируют мебель вместо покупки новой. Можно отметить как особую «стратегию отложенного спроса» - консервация строительства дачи, отказ от покупки дорогостоящих вещей и пр. Безусловно важной является стратегия использования кооперированных семейных ресурсов - если в семье есть хотя бы один человек, который зарабатывает «живые» деньги, - это составляет семейный капитал. Ограничение информационного пространства, своего рода «жизнь в футляре» - «*С дачей хорошо... все повключали - телевизор, радио, чтобы не слушать все это... с червяками интересней...*» [мужчина, 50 лет]. Сюда же можно отнести стратегию снижения уровня притязаний: «...*человек - натура ненасытная, ему сколько ни дай - все мало. Но мы себя ограничиваем. Нам более-менее так. Плохо, конечно, но что есть пока. Могло быть и хуже. Ничего пока...*» [мужчина, 25 лет]. Меняются потребительские привычки, например, в нескольких интервью в ответ на вопросы о том, изменился ли рацион питания, респонденты отмечали, что вместо колбасы покупают мясо - так дешевле, практичнее; меняют марку, сорт товара - «...*мы раньше покупали сливочное масло и жарили на нем, и в кашу клали. А сейчас вот нашли масло импортное, топленое. Оно дешевле*

получается. Раньше такое и не купили бы. Не смотрели на него даже. Масло мы сейчас... только на бутерброды» [женщина, 25 лет].

Как особую поведенческую стратегию можно отметить и **возможность уехать за границу**. Подчеркнем, что речь идет не только об оценке такой перспективы - *«Все, кто могут куда-либо уехать, уезжают. Те, кто раньше думал - ехать/не ехать, уезжают» [женщина, 30 лет].* Отъезд за границу может быть рассмотрен и как определенная стратегия сохранения своего личного профессионального потенциала и потенциала страны. Так, одна респондентка, рассказывая о своем сыне, физике-теоретике, проработавшем несколько лет в США, указала, что *«...он не лишился российского гражданства. Ну, когда государство наконец дорастет до того момента, что сможет платить высококвалифицированным специалистам, то тогда он, может быть, вернется... он не ушел в бизнес, не пошел в торговлю, не стал «челноком», он продолжал наращивать свой профессиональный капитал... если посмотреть вперед, может быть, в этом есть какой-то смысл, ведь если я сейчас не могу содержать, то отдаю в люди...» [женщина, 60 лет].*

В качестве особых стратегий совладания с жизненными трудностями настоящего периода можно выделить **перемену стилевых характеристик образа жизни**. Так, один информант указал - *«...чтобы поддержать себя, психология поменялась. Допустим, чтобы поддержать имидж и статус себя как человека..., я даже стал по-другому одеваться ... очень демократично - свитер и джинсы. Раньше так можно было отдохнуть от работы, сейчас это стало второй кожей. ...Даже психологически - я не могу, как «новые русские» - все надели костюмы, галстуки. Этим отделением от них была занята какая-то ниша. Мне лично неудобно, следуя моде, одеваться как служащий банка. Может быть, это и соответствовало тому статусу, до того, как все произошло, но сейчас - это не свой наряд, не своя форма» [мужчина, 55 лет].* Заметим, что приведенный столь подробно фрагмент интервью служит прекрасной иллюстрацией к вечной дилемме: что сначала - культурные изменения или структурные.

В качестве особенности можно указать и на **осмысление опыта** переживания стресса, жизненной трудности. Надо сказать, что в большинстве интервью такой вопрос специально задавался, поэтому нельзя судить о том, насколько это субъективно значимо для информантов. Но в ответ на вопрос многие отмечали, что кризисные периоды учат многому - прежде всего активному использованию ресурсов, а также накоплению, каталогизации последних - *«... рассчитывать на худшее и надеяться на лучшее. Готовиться к худшему, подстраховываться от худшего. Запасаться всем» [мужчина, 25 лет].*

Завершая краткий обзор стратегий, укажем на то, что дальнейший их анализ может идти по пути «разведения» собственно стратегии (скорее, как идеологии поведения) и тактики как реализации стратегии. Это - задача будущего анализа.

Используемые ресурсы

Характеристика ресурсов, используемых в процессе совладания с жизненными трудностями, не менее важная, чем каталогизация самих стратегий, задача. Реестр ресурсов представляется специфичным не только в течение времени, но и для каждой из рассматриваемых групп. В данном случае анализируется группа работников научных и научно-производственных учреждений, что влияет на результат исследования. Просто это необходимо иметь в виду при кампаративных обращениях к материалу.

Вначале - о **коллективных** ресурсах. К ним в первую очередь относится статус конкретного коллектива - «к нам обращаются, потому что знают, чем мы занимаемся...» [мужчина, 59 лет]. Отчасти этим компенсируется низкая активность в поиске заказов, дополнительных возможностей заработка для предприятия/подразделения. К объективным же ресурсам можно отнести и материальную базу института, которой сотрудники пользуются в своих личных целях. Причем, делается это почти легально, о чем можно судить по фрагменту из интервью с руководителем: «Сотрудники выживают... за счет того, что мы не ставим никаких препятствий. Есть у них рабочее место, есть персональная техника. И мы закрываем глаза на то, что сотрудники находят «левую» работу. На этих рабочих местах, на этой электроэнергии и на нашем оборудовании. Делают какие-то разработки, продают их на сторону, получают за это деньги и поддерживают свое существование» [мужчина, 58 лет]. К объективным же ресурсам отнесем такую характеристику научных учреждений, как стабильность и социальные гарантии, свойственные государственным организациям - например, оплата больничного листа, что практически исключено на предприятиях частной формы собственности.

Личностные ресурсы можно разделить на аскриптивные и достигнутые. К первым относится в первую очередь возраст - дискриминация по этому признаку при приеме на работу отмечается почти всеми респондентами, тем более что большинство из них относится к старшему поколению. Однако возраст - далеко не всегда негативный ресурс. Положение пенсионеров более выгодно по сравнению с другими категориями работающих - если пенсия выплачивается регулярно, то это основной источник дохода, а задерживаемая зарплата - своего рода сберегательный счет.

Достигнутые ресурсы - это в первую очередь умение использовать профессиональный потенциал, причем необязательно «по специальности». Важным является использование методологической культуры в других отраслях знания и практики. Так, один из респондентов, характеризуя свою деятельность в фирме, не связанной с его научной специальностью, сказал: «...я реализовал умение логически мыслить и обобщать, находить решения и строить какой-то образ, объединять все это в контексте. И это все донести до моих слушателей... партнеров... есть законы, которые действуют в обществе, или... законы рыночные. Они имеют определенную форму... с точки зрения механизма большой разницы нет. В глобальном смысле это такие же объективные законы, как и законы физики» [мужчина, 55 лет].

Еще один фактор, влияющий на формирование стратегий, это **ресурсы социальной сети**: если зарубежный контракт заключает «шеф», то он приглашает затем на работу своих учеников. Другой вариант - использование сети друзей - обладающие высоким достатком оказывают материальную поддержку: «у меня хорошие подруги и мою дочь они одевают... приятельница - юрист... она передает что-то моей дочери, а уж после нее донашиваю я...» [женщина, 45 лет]. Также социальная сеть используется и для получения возможностей дополнительного заработка.

Акцент на ценностном аспекте поведенческих стратегий научных работников - один из многочисленных аспектов рассмотрения проблемы современного состояния российской науки. К сожалению, актуальными сегодня выглядят именно вопросы совладания ученых с трудностями, которые диктует им время. К сожалению, потому, что зарубежная традиция исследования науки как социального института располагает большим количеством концепций и ставит проблемы иного порядка - научный реализм, соотношение парадигм, норма универсальности, диффузия научных идей и пр. Пройдет время, современный кризис российской науки так или иначе разрешится, и это предоставит новые исследовательские перспективы и возможности.

Выводы, к которым мы пришли в результате анализа, могут быть сведены к следующему суждению.

Характеристика процессов адаптации научных работников к изменившимся социальным условиям оказывается эвристичной в связи с применением для анализа категорий «маргинальность», «совладание», а также аксиологической компоненты. Сам термин «адаптация» широко используется сегодня в социологических исследованиях. Можно выделить три подхода к объяснению адаптационных процессов, взяв в качестве критерия классификации тот "субстрат", в рамках которого разворачиваются механизмы приспособления: общебиологический, структурно-функциональный, "субъективно ориентированный", т.е. оперирующий психологическими сущностями¹⁵. Наше внимание привлекает именно последний подход, согласно которому объяснение процессов адаптации сосредоточено в явлениях внутреннего мира человека, связывающих биологический и социокультурный полюсы жизнедеятельности. Именно с этим подходом к адаптации можно связывать конструирование различных совладательских стратегий индивидов. Сам по себе очень распространенный, данный подход не теряет популярности благодаря нескольким причинам, среди которых можно назвать повышение значимости психологических факторов в социальных процессах, стремление исследователей искать ответы на социальные вызовы в самом человеке, поскольку в условиях социальной неустойчивости именно человек с его устремлениями и переживаниями является устойчивой точкой отсчета. Примерами "субъективно ориентированного" подхода могут служить несколько опубликованных недавно исследований, в которых механизмы адаптации раскрываются через различные когнитивно-мотивационные факторы¹⁶. Выделяются особенности ориентации в социальном пространстве, достигательская пассивность или активность, наличие или отсутствие частного интереса в деятельности, креативность мышления, особенности самовосприятия и принятие "новых" ценностей, в том числе ценности "свободы выбора", вариативность жизненных прогнозов, допущение изменчивости своего жизненного пути.

Наш анализ показал, что научные работники адаптированы к новой ситуации, то есть изменения произошли, и это касается как когнитивного, эмоционального, так и поведенческого планов. Однако разный уровень, разная степень адаптированности, коррелирующая с удовлетворенностью жизнью, жизненным тонусом, социальным самочувствием индивидов, зависит в первую очередь от факторов субъективного порядка. К последним можно отнести наличие или широту достигнутых ресурсов, активность в их использовании, гибкость реализации планируемых действий и пр. Аскриптивные факторы (например, возраст, пол) в исследуемой группе также являются задействованными, причем чаще влияют негативно. Заметим, что подобный вывод был сделан нами и в другом исследовании - в системе детерминант социального

¹⁵ См.: Демин А.Н. Адаптация молодежи к социальным изменениям // Социальные изменения в России и молодежь: Сб. работ победителей конкурса науч. проектов "Российские общественные науки: новая перспектива". М., 1997. Вып. 9.

¹⁶ См., например: Гимпельсон В.Е. Уволенные работники на рынке труда: влияние локуса контроля на восстановление занятости // Социологический журнал. 1995. № ; Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Уволенные на рынке труда: новая работа и социальная мобильность // Социологический журнал. 1994. № 15; Гольденберг И.А. Хозяйственно-социальная иерархия в России до и после перестройки // Социологические исследования. 1995. № 4; Знобищева Е.А. Жизненный успех "молодых взрослых": типология и детерминирующие факторы: Автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 1997 и др.

самочувствия молодых взрослых наибольшее влияние на его тип оказывают показатели активности индивида, по сравнению с факторами жизненного цикла и аскриптивными характеристиками¹⁷.

Нельзя не отметить специфику совладания с жизненными трудностями в группе научных работников. Степень рефлексии здесь очевидно выше, и объясняется это особенностями профессиональной деятельности, своего рода ментальной «привычкой». В результате активный интеллектуальный поиск и анализ касается как каталогизации ресурсов, так и принятия решений по жизненно важным вопросам.

Гипотеза о влиянии ценностей на процесс совладания с жизненными трудностями подтвердилась. Ценности необходимо рассматривать как ресурс индивида при столкновении с ситуацией жизненного выбора, поиске альтернатив. Этот ресурс может как приносить бонусы субъекту, так и негативно влиять на удовлетворение его потребностей. В данном случае можно говорить о своего рода конкуренции предпочтений в ценностной структуре личности.

В качестве направлений для дальнейшего анализа можно назвать прежде всего институциональное дополнение проведенной работы. В ходе наблюдения, при анализе стенограмм интервью мы обращали внимание на неодинаковый потенциал различных подразделений внутри организации, а также на некоторое влияние личности руководителей разного масштаба (от заведующего лабораторией до директора института). Эти и другие проблемы станут предметом нашего дальнейшего исследования.

¹⁷ Петрова Л.Е. Социальное самочувствие молодежи (опыт изучения возрастной когорты). Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Екатеринбург, 1997. С. 8.