

М.В.ЗАХАРЧЕНКО,
канд. філос. наук,
Н.М.ХАРЧЕНКО,асп.

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ СОЦІАЛЬНИХ СІТЕЙ ЗМІНИ СТАТУСУ ЗАЙНЯТОСТІ

Соціологи, що вивчають економічні, територіальні, етнічні та владні аспекти структури суспільства, все частіше звертаються до міжособових стосунків і зв'язків.

Неформальні, особисті за характером зв'язки між соціальними суб'єктами створюють приховану систему гнучких соціальних коаліцій, які обмінюються послугами, конкурують між собою та різняться обсягом привласнюваних благ, влади, привилеїв і престижу. Створена таким чином ієрархічна сукупність стосунків має значну інтегруючу силу і стабільність.

Для опису такого роду соціальної реальності протягом останніх десятиріч активно використовується концепція сіткового аналізу. В його основі лежить винятково плідна ідея про те, що соціальна структура може бути представлена у вигляді егоцентричних соціальних статей, тобто сукупності міжособових стосунків людей і соціальної підтримки, яку вони отримують від членів своєї сітки 'під час кризи і у повсякденному житті. Соціальна підтримка є потоком ресурсів, які містять не тільки емоційну підтримку, а й послуги, гроші, матеріальні речі, інформацію і багато інших компонентів соціального капіталу.

Соціальні сітки суттєво доповнюють такі традиційні одиниці соціологічного аналізу, як інститути чи групи, дають змогу отримати новий структурний зріз стійких моделей соціальної взаємодії.

Враховуючи можливості, що надаються сітковим аналізом, і характер соціальної реальності, що стоїть за поняттям "соціальна сітка", котра ще не знайшла свого відображення, головна мета якого полягала у вивченні структури та

змісту сіток неформальної підтримки, які залучаються індивідом під час зміни соціального статусу зайнятості.

Емпіричні дані були зібрані з 12 лютого до 22 березня 1994 року в ході інтерв'ювання студентів 3 курсу заочного відділення факультету "фінанси і кредит" Київського інституту народного господарства, які протягом найближчих трьох років змінили сферу зайнятості, місце роботи чи посаду. Всього було опитано 92 особи. Тут важливо зазначити, що дане дослідження носить пошуковий характер, тому ми не ставили за мету побудову репрезентативної вибірки. Ця стаття є коротким оглядом результатів дослідження.

Аналізуючи результати дослідження, ми намагались відповісти на такі запитання.

1. Чи правомірно взагалі говорити про існування соціальних сіток зміни статусу зайнятості?
2. Якщо ці сітки існують, то яка їхня загальна композиція і структура?
3. Яку підтримку респонденти отримують за допомогою цих соціальних сіток?

Серед опитаних 62 особи - жінки і 30 - чоловіки; віком 19-24 роки - 56 осіб, 25-30 років - 18, 31-45 років - 18 осіб. Кияни складають 59% опитаних, інші респонденти приїхали на сесію в 16 областей України і Автономної Республіки Крим. Більшість респондентів працюють у державних та комерційних банках, 45 займаються підприємницькою або індивідуальною трудовою діяльністю.

В даному дослідженні за генератора сітки підтримки правило завдання: "Спробуйте, будь-ласка, згадати всі обставини Вашого переходу на нову роботу. Що Вас спонукало змінити місце роботи, як Ви приймали рішення, з ким обговорювали можливі наслідки, хто підтримав Вас у цю хвилину: емоційно, інформаційно чи матеріально. Хто на перших порах допомагав вирішувати поточні проблеми та створювати нові зв'язки? Пригадайте весь процес переходу на нову роботу. Спробуйте виділити у різних сферах 10 осіб, чия підтримка була для Вас найважливішою." Треба підкреслити, що для зручності термін "соціальна сітка" застосовувався для позначення групи людей, яку називав кожен респондент,

хоча насправді в процесі зміни статусу зайнятості може бути залучена тільки невелика частина сукупності усіх міжособових контактів респондента.

Результати дослідження свідчать, що більшості респондентів є до кого звернутися за порадою чи допомогою. В цілому було названо 370 осіб, які, на думку респондентів, найбільше підтримували їх у момент переходу на нову роботу. Кожен респондент назвав хоча б одну таку людину, більшість опитаних мали не менш ніж 4 таких знайомства.

Коли ми просили описати членів сітки, респонденти замість імен частіше за все називали рольові стосунки: "чоловік", "подруга моєї мами", "однокласниця" та ін. Було виділено 9 таких рольових стосунків /таблиця 1/; сума відсотків більше 100, оскільки середня складність ролевих стосунків у сітці дорівнює 2,27.

Таблиця 1

	Рольові стосунки сітках	Розподіл відповідей, частота / %
1	Близькі родичі	132 / 35.68
2	Інші родичі	20/5.41
3	Співробітники	181/48.92
4	Співучні	50/13.51
5	Організаційні зв'язки	33 / 8.92
6	Сусіди	52 / 14.05
7	Друзі	246 / 66.49
8	Знайомі	113/30.54
9	Знайомі членів сітки	14/3.78

Родинні зв'язки охоплюють майже половину від усіх названих зв'язків. Якщо розглядати кожну сітку як окрему одиницю аналізу, то 9 сіток /із 92/ повністю складаються із родичів, у 13 родичі переважають, у 20 сітках родичі складають половину рольових стосунків. Взагалі родичі відсутні тільки в 16 сітках. Крім того, саме з родичами встановлюються найбільш близькі взаємини, із

152 названих респондентами родичів - 130 були класифіковані як дуже близькі друзі чи друзі.

Співробітники /люди, з якими респондент контактує переважно з приводу роботи/ складають половину осіб, які надали респондентам підтримку під час зміни статусу зайнятості. Таке домінування стосунків із колегами по роботі в сітках опитаних частково пояснюється самою постановкою проблеми, а частково тим, що у багатьох випадках зміна статусу зайнятості відбувалась внаслідок просування по службі, отже, безпосередньо залежала від керівників організації, підприємства чи підрозділу, в якому працює респондент. Наші дані свідчать, що стосунки з колегами по роботі приблизно в половині випадків характеризуються як близькі, а контакти не обмежуються тільки місцем роботи.

Співучні - люди, з якими респондент разом навчався в школі, технікумі чи вузі. Сусіди - члени сітки, які мешкають /з погляду респондентів/ поруч із ним. Поняття "сусідство" базується на можливості легкої доступності дружнього спілкування і незначної підтримки такої категорії, як сусіди і співучні у багатьох випадках збігаються: якщо респондент і член сітки разом навчалися в школі, то дуже імовірно, що вони живуть недалеко один від одного. В більшості випадків такі стосунки, носять яскраво виявлений дружній характер.

Організаційні зв'язки - стосунки, які підтримуються завдяки суспільній участі у формальних організаціях, не пов'язаних із роботою, таких, як церква, політична партія, спортивні секції чи гуртки за інтересами. Даний тип рольових стосунків був названий тільки в 33 випадках, він практично не зустрічається поза іншими рольовими стосунками /тільки 4 зв'язки/. Спільне членство в спортивних організаціях представлено в 16 випадках, релігійних - 5, політичні, художні /музика, танці, рукоділля/ та інші види організацій згадувались тільки три рази.

Друзями вважаються люди, стосунки з якими респондент вважає близькими чи дуже близькими. Знайомі - це члени сітки, відносини з якими респондент не вважає близькими. Ми просили респондента оцінити ступінь близькості відносин із кожним членом сітки за такою шкалою: "дуже близький друг", "друг", "добрий знайомий", "знайомий". Дві третини відносин в сітках були названі близькими

/друзі/, і відповідно 1/3 складають менш близькі відносини /знайомі/. Коли виключити з аналізу складні рольові стосунки, тобто такі, які включають перетин ролей, то тільки 7 членів сіток увійдуть до групи "друзі" і 9 - до групи "знайомі".

Знайомі членів сітки - з цими людьми респондент найчастіше підтримує відносини через інших членів сітки, незалежно від ступеня близькості. Ці відносини фіксують зв'язки другого кола. Було зафіксовано 14 зв'язків такого типу. В більшості випадків зв'язки другого кола є продовженням родинних зв'язків. Незважаючи на нечисленність ролей такого типу, дані свідчать про спроможність соціальних сіток залучати слабкі /дальні/ зв'язки для надання специфічних видів підтримки, які не в змозі надати найближче оточення.

Оскільки ми розглядаємо соціальні зв'язки щодо визначеного періоду, а саме: зміни респондентом статусу зайнятості, то їх можна поділити на дві групи: 1) зв'язки, що були створені під час переходу, і 2) зв'язки, які існували до цього. Зв'язки, створені під час переходу, складають 12% від усіх відносин, які розглядаються. Ігіші зв'язки в сітках, незалежно від ролі, яку вони виконують, - є досить довготривалими. Середня тривалість існування відносин складає 11 років, навіть якщо вилучити родичів, із якими респондент знайомий з народження, то тривалість відносин дорівнює 6 рокам, а це досить багато, зважаючи на молодість наших респондентів.

Взаємини в сітці не тільки довготривалі, а й досить регулярні. В середньому спілкування респондента з членами сітки відбувається щодня в 192 зв'язках /54,70%/, 1-2 рази на тиждень - 80 /22,79%/, раз на місяць - 52 /14,81%/, кілька разів на рік - 24 /6,84%/, рідко - у 3 зв'язках /0,85%/. Члени сітки застосовують усі зручні для них засоби, щоб спілкуватися один із одним /таблиця 2/. В середньому використовується паралельно 2 засоби контактів.

Таблиця 2

	Вид зв'язку	Розподіл відповідей, частота / %
1	По телефону	178/50.57
2	Зустрічі на роботі	135/ 38.35
3	В гостях один у одного	130/36.93
4	Спільне проживання	88 / 25.00
5	Спільне дозвілля	82 / 23.30
6	Інше	10/2.84

Чисельні зв'язки між членами свідчать, що опитані включені до сіткових структур, а не просто груп безладних відносин. Зауважимо, що структури, описані тут, не враховують респондентів, які безпосередньо зв'язані з усіма членами своєї сітки. Отже, ми описуємо структури сіток так, як їх бачать самі респонденти, а не з погляду зовнішнього спостерігача /таблиця 3/.

Сіткові структури залежать від величини сітки, але якщо розглядати усереднену сітку, що містить 4 членів, то її щільність дорівнює 0,76, тобто із 12 зв'язків, можливих між 4 членами сітки, поза прямим зв'язком з респондентом реально існує 9. Ізольовані члени надто рідко зустрічаються в розглядуваних сітках: тільки 3% членів сіток прямо не зв'язані із будь-яким іншим членом сітки. Сітки респондентів відповідають щільно зв'язаним солідарним групам, що співвідносяться з такими важливими сферами життя респондентів, як родина і робота. В 60 сітках із 92 звичайно був присутній один великий циклічний компонент, члени якого або прямо або опосередковано взаємопов'язані. Майже в усіх великих сітках /такі, що мають більше 3 членів/ присутні кліки, тобто такі підструктури, всі члени яких прямо зв'язані один із одним. Циклічні компоненти і кліки формують межі каналів, якими інформація та інші ресурси можуть передаватися без участі респондента. Загальна структурна включеність респондентів означає, що інформація про їхні потреби легко сягає усіх членів сітки, а це значно полегшує групову підтримку і соціальний контроль.

Таблиця 3

№ п/п	Структурні характеристики сіток	Кількісні характеристики сіток				
		1.2	3	4.5	6.7	8.9.10
2	Кількість сіток із даною кількістю членів	18	27	30	11	6
3	Середня ступінь точок	0.722	1.653	2.540	3.511	6.553
4	Середня щільність	—	0.827	0.743	0.658	0.806
5	Кількість циклічних компонентів	—	15	27	12	6
6	Середні величина компоненту	—	3	3.93	5.5	8.83
7	Кількість клік	—	—	26	24	10
8	Середні величина кліки	—	—	3.12	3.79	5.1
9	Кількість ізольованих дерев	13	12	4	—	—
10	Кількість ізольованих точок	6	2	3	1	—

Сітки - це не тільки структури без змісту, вони передають ресурси, які багато в чому визначають природу та саме існування зв'язків. В цілому на запитання про те, в чому конкретно полягала підтримка члена сітки під час переходу, респонденти назвали 577 видів ресурсів, які нами були згруповані в 13 категорій.

Таблиця 4

№	Ресурси, які надаються членами сітки	Розподіл відповідей, частота / %
1	Емоційна підтримка	141/38.11%
2	Дружнє спілкування	83/22.43%
3	Рекомендація і сприяння у пошуках роботи	73 / 19.73%
4	Стимулювання активності	59 / 15.95%
5	Конкретні поради	58/ 15.68%
6	Знання і професійний досвід члена сітки	43/ 11.62%
7	Інформаційна підтримка	30/8.11%
8	Матеріальна допомога	26 / 7.03%
9	Зв'язки члена сітки	18 / 4.86%
10	Знайомство із співробітниками	15/4.05%
11	Послуги	13/3.51%
12	Нейтральне ставлення	7/1.89%
13	Інші	11/2.97%

Більшість зв'язків досить спеціалізовані, тільки 10% зв'язків настільки універсальні, що можуть надавати від 3 до 6 видів ресурсів. Найпоширенішими ресурсами у сітці є емоційна підтримка, дружнє спілкування, а також рекомендація і сприяння у пошуках і прийомі на роботу. Ці три види ресурсів разом охоплюють 70% усіх видів підтримки. Поширеність у сітках цих ресурсів пояснюється тим, що вони легко надаються і не вимагають особливих знань і зусиль, більше того, вони можуть сприяти зміцненню відносин.

Менш поширені види підтримки пов'язані із значними витратами часу або грошей, з наданням спеціалізованої інформації. Стимулювання активності включає актуалізацію інтересу до професійного зростання, заробітків, досягнення нових результатів. Конкретні поради передбачають введення в курс справи і навчання професійним обов'язкам. Цей вид підтримки часто доповнюється знайомством із співробітниками і наданням відомостей про них. Окремими ресурсами виступають знання та досвід членів сітки, а також зв'язки, які вони мають у даній сфері. Інформаційна підтримка передбачає надання відомостей про вакансії і загальні умови роботи. Як матеріальна допомога кодувалися регулярно отримування невеликих сум грошей від членів сітки, значної фінансової допомоги при відкритті власної справи, а також готовність члена сітки підтримати матеріально під час кризової ситуації. Послуги в основному представлені витратами часу на догляд за дитиною, допомогу в спілкуванні з державною бюрократією і оформленні документів. Нейтральне ставлення є найбільш цікавим, на наш погляд, ресурсом, воно проявляється в тому, що член сітки (найчастіше родич) "не забороняв" чи "не заважав" респонденту змінити місце роботи. Це свідчить про значну силу зв'язків, так що навіть невтручання розглядається як підтримка.

Існує кілька причин того, чому ці види ресурсів менш поширені в сітках респондентів. Часто опитані не потребують такої спеціалізованої підтримки чи можуть отримати їх від формальних організацій (державних або приватних банків, сфери послуг тощо). Проте той факт, що ці ресурси протікають по сітках людей, які змінюють свій статус зайнятості, свідчить про здатність неформальних зв'язків давати таке сполучення гнучких, враховуючих багато нюансів, недорогих видів підтримки, які успішно конкурують із формальними організаціями. Відмінною рисою нашої країни є надзвичайна нерозвиненість і забюрократизованість офіційних каналів отримання послуг, інформації, психологічної допомоги чи грошей, під заперуку, крім того спілкування з цими організаціями викликає значні витрати часу, коштів (хабарі) і емоційне напруження. Так що люди більш зацікавлені в інвестуванні часу і зусиль, необхідних для збереження зв'язків, ніж в отриманні послуг офіційними шляхами. Отже, люди, які мають розгалужену систему зв'язків, насичених ресурсами, одразу отримують перевагу перед тими, хто намагається діяти власними силами.

Перехід України до ринкової економіки відбувається у надзвичайно складних умовах, які зачіпають усі сторони життєдіяльності людей. Від їхньої спроможності пережити кризу і пристосуватись до нових економічних умов багато в чому залежить успіх реформ. В період несформованості інституційних механізмів захисту населення одним із найзначущих факторів адаптації до реформ стають соціальні сітки. Головне, що вони надають, - це притулок: почуття необхідності комусь і належності до певної спільноти. Окрім того, вони забезпечують груповий обмін емоційною підтримкою, дружнім спілкуванням і послугами, які допомагають справитися з економічними і психологічними проблемами. Більше того, результати дослідження показують, що соціальні сітки можуть слугувати своєрідним ліфтом для соціальних переміщень.