

## **ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА: АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ БИОГРАФИЙ**

---

*КОЗИНА Ирина Марковна - кандидат социологических наук, директор Самарского филиала Института сравнительных исследований трудовых отношений.*

---

Статистические данные, описывающие становление рынка труда в России, достаточно противоречивы. Крупные промышленные предприятия, которые составляли основу советской экономики и обеспечивали занятость большинства населения, сегодня не способны не только сохранить рабочие места, но и выплатить заработную плату работникам. Так называемые "новые предприятия" еще малочисленны. Тем не менее, резкого роста числа безработных, на удивление западным экспертам, не наблюдается. Поэтому не меньше, чем данные статистики, интересны реальные случаи, "живые" трудовые биографии наших современников - своего рода "взгляд снизу". Как люди выбираются из кризисной ситуации? В статье использованы материалы социологического исследования "Перестройка занятости и развитие рынка труда в России", которое проводится Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) в четырех городах России. Информационную базу составляют около 260 свободных интервью с работниками 20 промышленных предприятий в городах Самаре и Кемерове. Основная тема интервью - трудовая биография респондента.

В фокусе внимания оказались способы трудоустройства - пути, которыми люди попадали на то или иное рабочее место, и личные стратегии занятости - способы поиска работы. Несмотря на то, что различия биографических ситуаций, психологических особенностей и жизненных обстоятельств людей определяют различия индивидуальных стратегий трудоустройства, оказалось возможным выделить и описать некоторые общие образцы поведения, которые характерны для современной ситуации на рынке труда.

Нам удалось выявить следующие каналы трудоустройства: трудоустройство с помощью личных связей; самостоятельное трудоустройство; трудоустройство с помощью службы занятости; использование возможностей целевого набора выпускников учебных заведений (трудоустройство через распределение).

Распространенность (частота случаев использования того или иного канала) связана, в первую очередь, с изменением ситуации на рынке труда. Условно мы выделим период до 1990 года и после 1990 года<sup>1</sup> (таблица).

Как видно из таблицы, в последние годы частота использования разных каналов устройства на работу изменилась. Еще большее распространение получил найм по родству и знакомству, значительно сократилась доля самостоятельного трудоустройства и практически не действует канал распределения. Появились относительно новые возможности поиска и устройства на работу - система службы занятости (включая услуги частных бирж труда).

---

<sup>1</sup> Выбор 1990 года как временной границы обусловлен тем обстоятельством, что именно в этом году на промышленных предприятиях наблюдается резкий скачок сокращения численности работающих.

**Частота использования различных каналов трудоустройства (количество случаев), %**

	Каналы трудоустройства	До 1990 года	После 1990 года
1	По знакомству	20,7	61,2
2	Самостоятельно	51,8	30,1
3	Через службу занятости	0,3	5,8
4	По распределению	27,2	2,9
	ИТОГО:	100	100

## Способ трудоустройства по знакомству и родству

Как отмечалось исследователями, в современной системе социально-трудовых отношений гипертрофирована роль личных связей при устройстве на работу. Однако нельзя утверждать, что протекция является чем-то новым. И в советское время личные связи играли не последнюю роль. Но, по данным нашего исследования, с 1990 по 1995 год количество случаев использования личных связей при устройстве на работу выросло примерно в три раза. Широкое распространение найма по родству и знакомству требует более подробного анализа этого феномена. Использование личных связей предполагает различные варианты поведения. Анализ материалов интервью позволяет выделить несколько вариантов: прямая помощь при устройстве на работу (протекция); предоставление информации о рабочем месте (рекомендация); профессионально-"знакомственное" трудоустройство.

## Протекция

Прямую протекцию чаще всего обеспечивают близкие родственники, работающие на том предприятии, куда намерен устроиться соискатель. Как правило, помощь заключается не только в том, чтобы договориться о рабочем месте для своего протеже, но и в том, чтобы помочь пройти необходимые формальные процедуры. Характерно, что в интервью акцент при характеристике рекомендателя делается на его долгой непорочной службе, дающей право за кого-то просить: "Та работа нравилась, раньше и получал неплохо, но последнее время и платить стали мало, и задерживать зарплату. Тесть предложил перейти работать на фабрику, здесь и зарплата хорошая, и задержек с выплатами не бывает. Он здесь очень давно работает, чуть ли не с основания фабрики. Тесть договаривался о работе, два месяца пришлось ждать места. Потом тесть повел в отдел кадров оформляться, устроился слесарем...".

Родственник, хорошо зная личные обстоятельства, может ходатайствовать не напрямую, а посоветовать, к кому обратиться, т.е. задействовать других людей. Помощь в этом случае заключается в организации встречи с лицом, принимающим решение: "...В 1989 году я решил попытать счастья на "шоколадке", родственник познакомил с начальником электроцеха (они дружили), тот подписал заявление, помог устроиться...".

В прежние времена "родственно-знакомственный" найм использовался в большинстве случаев не потому, что иначе было трудно устроиться. При примерно одинаковых условиях труда и заработной платы на всех предприятиях, т.е. при прочих равных условиях, наличие знакомого человека являлось дополнительным аргументом в пользу выбора рабочего места. В материалах интервью, при описании эпизодов устройства на предприятия в этот период, часто фигурирует слово "уговорил". Рекомендатель также облегчает формальное прохождение процедуры трудоустройства: "...Муж сестры работает в цехе мастером, уговорил остаться и устраиваться на завод. Он сам и договорился насчет меня, и в отдел кадров привел, и помог оформиться".

С начала 90-х годов прием по протекции стал особенно характерным для относительно благополучных промышленных предприятий. Потребность в кадрах здесь ограничена, текучесть невелика. Со временем, даже имея протекцию, желающие устроиться сюда стали встречаться со все большим числом проблем. Отсутствие протекции сделало невозможным поступление на работу (или возможным в исключительных случаях, на те места, куда нет "своих" кандидатов). Теперь даже при устройстве по знакомству, как правило, требуется определенное время, чтобы подыскать подходящее место. Прием по протекции все более формализуется, принимая подчас организованные формы. Создаются своеобразные очереди на устройство "своих". На одном из предприятий, например, в отделе кадров ведется специальный журнал, куда заносятся данные тех родственников работников фабрики, которые хотели бы получить здесь работу.

Особенно проблематично устроиться молодежи. Практически все молодые респонденты поступили на работу по знакомству. Довольно широко распространена практика, когда для молодежи обеспечиваются рабочие места на том же предприятии, где работают родители. Решение фактически принимается не самим работником, а людьми старшего поколения: "...Попросила папу найти мне работу с деньгами. У нас тут родственник работает, он помог устроиться. Муж у меня здесь же работает, дядя - прямо семейная фирма...".

В приведенных выше примерах респондентов трудоустроивали на довольно престижные места. Однако существует категория молодых людей, которые испытывают затруднения с трудоустройством даже на те предприятия, где открыт прием. Старшие родственники, как правило, родители, работающие на заводе, устраивают их на завод, "чтобы не болтались без дела". Это тот случай, когда родители заботятся, в основном, о том, чтобы хоть чем-нибудь занять своих отпрысков и сохранить в то же время контроль над ними (собственно говоря, такой способ устройства характерен не только для кризисных времен). Эта категория работников задерживается на заводе недолго, внося свой вклад в статистическую картину "ураганной текучести".

## **Предоставление информации о рабочем месте**

"Родственно-знакомственный" найм означает прямую помощь при устройстве на работу. Достаточно часто это лишь предоставление информации о вакансии (есть или нет свободные места, каковы условия работы, характеристики руководителей и коллектива, т.е. неформальная характеристика рабочего места в полном объеме). Нужно отметить, что основным источником информации о вакансиях для большинства опрошенных являются люди из их окружения: друзья, родственники, знакомые. Практически всегда люди, воспринявшие эту информацию, уже находились в ситуации выбора, подыскивали другое место работы. Несомненно, это самый эффективный путь, поскольку такие сведения более подробны, достоверны и эмоционально окрашены. Обладая конкретной информацией, претендент сам приходит в отдел кадров или к руководителю подразделения, практически не ссылаясь ни на кого. В случае прямой протекции чаще используются родственные связи, в случае предоставления информации - менее тесные, по знакомству: 1) "... На заводе соседка работала в 3-ем цехе отжигальщицей, она и уговорила, соблазнила "горячей сеткой" и высокой зарплатой. Устраивалась сама, пришла в отдел кадров, попросилась в цех отжигальщицей, там место было, сразу оформили"; 2) "...Встретил земляка, который работал на заводе, он уговорил устроиться сюда, сказал, что возьмут без обучения, научиться специальности можно прямо на месте".

Однако использование варианта предоставления информации о рабочем месте более характерно для советского периода, в настоящее время чаще практикуется прямая протекция.

## **Профессионально-" знакомственное" трудоустройство**

Особое место занимает профессионально-"знакомственное" трудоустройство, означающее использование не столько личных, сколько профессиональных связей. Данный вариант характерен (как раньше, так и сейчас) для высококвалифицированных работников и рабочих, управленцев, которых знают в профессиональной среде. Их приглашают или переманивают с других предприятий, предлагая более выгодные условия. Те, кто смог воспользоваться данным вариантом трудоустройства, обычно обладают таким уровнем квалификации, что практически никогда не имеют проблем с устройством. Этот вариант поведения отнесен нами к "родственно-знакомственному" найму, поскольку факт личного знакомства играет не последнюю роль (но не основную). Главное - все-таки деловые и профессиональные качества работника. Такой способ подбора кадров в большей мере характерен для новых фирм. С одной стороны, поиск работников ведется практически всегда по знакомым, с другой стороны, профессиональным данным придается решающее значение: "Многие сотрудники знали друг друга до работы в фирме, это был в основном принцип набора людей в компанию. Сначала был "прочесан" круг знакомых, конечно, генерального директора, но и другие работники предлагали "своих" людей. Так сложился первый уровень управления. Ответственность большая, каждый должен проявлять активность - это залог успеха фирмы и лично каждого. Были неудачи при приеме на работу знакомых, не смогли справиться с ответственностью, пришлось расстаться..."

В ходе исследования были опрошены работники двух новых фирм. В одной (страховая компания) работники подбирались исключительно по знакомству, в основном из научно-преподавательской среды (поскольку организаторы фирмы ранее были научными работниками). Люди переходили на совершенно новый для себя вид деятельности, в которой не имели ни специальных знаний, ни опыта, но были знакомы друг с другом по прежней профессиональной деятельности. В другой (строительная фирма) большинство нужных управленцев приглашались персонально с других промышленных предприятий. Новой организации нужны были не просто специалисты, а люди, обладающие большим практическим опытом работы и нужными связями. Их трудовой путь - типичная карьера советского руководителя: "... С 1973 года работал на заводе. Прошел путь от электрика до заместителя начальника цеха. Устроился туда после армии, на заводе работал знакомый, он и пригласил. В 1991 году уволился из-за низкой зарплаты, и платили нерегулярно. 2 месяца тянул, не хотел уходить, все думал, что положение предприятия стабилизируется. Уходил с тяжелой душой, очень нравилась работа и завод уже был как родной дом, если бы платили, ни за что бы не ушел. В фирму пригласил нынешний зам. начальника. Раньше он сам работал на заводе инженером, потом приезжал по делам, долго уговаривал. Я с собой еще несколько человек привел".

## **Самостоятельное трудоустройство**

Прямая протекция в прежние времена была необходима при устройстве на престижное место. Но самым распространенным способом поиска работы являлось непосредственное обращение в отдел кадров предприятия. Поиск обычно начинался с тех организаций, которые располагались ближе к дому: "... Поиски работы начала с фабрики. Это к дому близко и зарплата побольше. Пошла сразу в отдел кадров, тогда еще можно было через отдел кадров с улицы устроиться. В отделе кадров предложили поработать на выкладке шоколада в 3-ем цехе. Через 5 лет освоила две смежные профессии - оператор заверточной машины, заклещица."

Довольно часто люди соглашались с любым вариантом, предложенным в отделе кадров. Наиболее дальновидные интересовались условиями труда и заранее оговаривали возможность перехода на более выгодную работу: "... Отслужил в

военно-воздушных войсках 27 лет, когда уволился на пенсию, вернулся в Самару. Живу рядом с фабрикой, решил обратиться сюда в отдел кадров. Сразу предложили работу водителя электрокара. Работа не из лучших, большую часть рабочего времени вынужден находиться на улице, в плохую погоду это особенно неприятно. Но согласился сразу, в расчете, что потом можно будет перейти на более подходящее место. Через год удалось перейти в цех грузчиком (место освободилось), с тех пор так и работаю грузчиком".

Возможности самостоятельного трудоустройства сократились в 90-х годах. Причины кроются в сокращении количества рабочих мест и в протекционистской политике администрации предприятия, ориентированной на привлечение только определенной категории работников - из числа родственников и близких знакомых. В настоящее время можно самостоятельно трудоустроиться только на низкоквалифицированные и малооплачиваемые места. Выделим несколько групп, которые пользуются подобным способом: 1) молодежь в возрасте 16-20 лет, большая часть которой имеет 8-9-летнее образование в школе или ПТУ; 2) пенсионеры, они весьма настойчивы в поисках работы, хотя и согласны на любую, которая им по силам; 3) самую многочисленную группу составляют люди, не имеющие ни профессии, ни квалификации и сменившие большое количество рабочих мест, но имеющие административные взыскания, выговоры и пр. Все три категории - явные аутсайдеры на рынке труда. Кроме них, самостоятельное трудоустройство присуще работникам востребованных специальностей, в частности, квалифицированным строительным рабочим. Механизм поиска и устройства на работу достаточно прост. Люди ездят по городу, обращаясь напрямую в отдел кадров или к руководителю любой стройки. Если вакансий нет, там всегда посоветуют, куда еще обратиться.

В последнее время появились относительно новые варианты самостоятельного трудоустройства. Один из них — участие в конкурсах. Открытые конкурсы на замещение вакантной должности на предприятии пока редки. Конкурсное трудоустройство, как правило, предусматривает высокооплачиваемые должности специалистов, на которые могут претендовать люди, обладающие, помимо прямых профессиональных знаний, определенным набором личных и квалификационных признаков (нужный возраст, знание иностранного языка, владение компьютером). В их числе специалисты по маркетингу, коммерсанты, референты, переводчики, страховые агенты. Среди наших респондентов 13 человек проходили через процедуру конкурсного отбора. Участие в конкурсах характерно для активных, молодых, высокообразованных специалистов.

Своеобразным вариантом самостоятельного трудоустройства является создание собственного рабочего места. Случаи достаточно редкие. Среди наших респондентов таких двое. Их трудовые биографии схожи - высокая трудовая мобильность, успешная профессиональная карьера, резкий переход к другой деятельности, организация нового дела "с нуля": "... После окончания политехнического института работал в Новосибирске, с 80-х годов - в Кузбасском политехническом институте. Был преподавателем, перед увольнением - доцентом, имел свою лабораторию. Но в 1991 году тему закрыли, денег не было. Появилась идея создания страховой компании".

## **Трудоустройство по формальным каналам**

Материалы интервью свидетельствуют о том, что трудоустройство через службу занятости и биржи труда не имеет широкого распространения (5,8%). Не последнюю роль играет глубоко укоренившееся (и подтвержденное практикой) мнение о том, что хорошую работу можно найти только "по благу". В соответствующие службы обращаются в основном люди пенсионного и предпенсионного возраста, попавшие под сокращение кадров, "вытолкнутые" с предприятий на пенсию или уволившиеся по воле обстоятельств (длительные задержки выплаты заработной платы). Обращение в службу занятости рассматривается как крайняя мера, когда все остальные способы не

срабатывают. Чаще всего те, кто воспользовался услугами службы занятости, не рассчитывают получить хорошее место.

Спрос на рынке труда существенно отличается от предложения. В структуре спроса преобладают две крайности: предлагаются рабочие места либо очень высокой квалификации, либо, наоборот, невысокой с низкой заработной платой. Основная часть соискателей не может претендовать на первые, а вторые их, как правило, не устраивают: 1) "... Пошел в центр занятости, мне дали направления в 4 места. Но меня они не устроили: в одном место было занято, а в остальных - очень маленькая зарплата". 2) "... Я обращался в бюро по трудоустройству Ленинского района. Там мне предложили несколько мест на низкие заработки. Устроился в городское бюро по благоустройству слесарем. Но там постоянная сырость, работа с ливневой канализацией. Я ушел. В этот раз было тяжелее найти работу. Места с высокими заработками моментально перехватывают. Полгода был без работы, обращался в службу занятости, но там предложили завод и я отказался. Не хочу больше работать без денег.". 3) "...Я была в службе занятости, сказали: мест нет. Точнее, одно место мне предложили - ходить по дворам и считать скот. Они еще сказали, что обычно предлагают такую работу бомжам".

Еще одна причина неэффективности службы занятости - незаинтересованность предприятий-работодателей. В настоящее время кадровики оценивают ее не слишком высоко. Претензии сводятся к тому, что работа по предложению вакансий ведется достаточно примитивно: предоставляемая информация об условиях работы и условиях приема минимальна. Предварительного отбора не производится, направляются все, кто заинтересовался вакансией или формально может работать по данной специальности: "...Людей присылают много, но кого попало. Разгильдяи и пьяницы нам не нужны, мы от своих избавляемся. Вот и получается, что большинству направленных к нам из службы занятости мы отказываем. Если из 100 человек возьмем на работу 5, то это хорошо. Времени на разговоры с ними уходит много, а пользы никакой. По этой причине и заявку свою из центра занятости отозвали". Среди направленных определенную часть составляют те, кто вообще не заинтересован в получении работы. Явившись, они сразу просят написать официальный отказ в предоставлении работы. Существует особая категория людей, заинтересованных в получении пособия по безработице. Обычно они где-то числятся, получают пособие и лишь выполняют формальные требования службы занятости: " В 1994 году начались проблемы с зарплатой на заводе. Надо было решаться. Тут стали проводить сокращение. И хотя меня оно коснуться не могло, я попросил о нем. Это оказалось удобным: если сразу встать на биржу, то три месяца платят по среднему. Поехал в Дом отдыха. Не хотелось опять на завод. Решил попробовать себя в коммерции." Несколько слов о негосударственных биржах труда. Они существуют пока только в крупных городах и достаточно быстро реагируют на конъюнктуру рынка, активно привлекая клиентов. Сотрудники фирм ходят по предприятиям и предлагают свои услуги. Негосударственные организации по трудоустройству в большей степени ориентированы на подбор специалистов и управленческого персонала. Получить работу, равно как подобрать работника, здесь можно только уплатив приличные деньги. Услугу оплачивает и работодатель, заинтересованный в получении специалиста, и претендент. Обращаются туда, как правило, конкурентоспособные работники, желающие получить место соответственно способностям, образованию и амбициям: "...Некоторые знакомые нашли хорошую работу через службу занятости "Экополис". Поэтому я решил обратиться туда. Прошел тестирование, заплатил 50 тысяч за то, что меня внесли в банк данных. Через 2 недели дали 3 предложения. Одно от фирмы, торгующей обувью. Мне оно не понравилось. Другое - из агропромышленной фирмы. Позвонил, разузнал подробности, остановился на нем. Пришлось заплатить дополнительно "Экополису" за найденное место".

Отсев работников, направляемых на работу такими фирмами, значительно меньше, чем в центрах занятости. Тем не менее к их услугам в основном прибегают новые

предприятия. Причина не особенно активной работы с крупными предприятиями понятна. Завод подает заявку на низкооплачиваемые места. Для биржи это невыгодно, поскольку процент со сделки невысок. На предприятиях на все высокооплачиваемые должности ищут кандидатов среди своих же работников.

## **Личные стратегии занятости**

В сфере личных стратегий поиска и устройства на работу появилось много новых вариантов поведения, в том числе возможность вообще не работать, не иметь постоянного места работы, а только подрабатывать. Однако в нашем исследовании изучались только работающие на промышленных предприятиях. Большую часть трудовых коллективов традиционных предприятий (из 12 таких 10) составляют люди, проработавшие на них много лет. Раньше частая смена работы не поощрялась. Нормой считалась связь профессиональной карьеры с одним предприятием. Она укреплялась целой системой социальных льгот, предоставляемых предприятием в зависимости от стажа. Большинство работников практически не увольнялись. Если все-таки кадровый работник решал уволиться, то ему обязательно предлагали остаться и перевестись на работу с лучшими условиями или более высокой оплатой. Самой желательной формой увольнения был перевод на другое предприятие. Форма перевода предусматривала сохранение некоторых льгот, связанных с непрерывностью трудового стажа. Поэтому сделать это было достаточно сложно: руководитель подразделения, отказываясь дать согласие на перевод, мог таким способом удержать нужного работника.

Наибольшую мобильность проявляли молодые работники, еще не успевшие "обрасти" льготами и привилегиями (при общем уровне текучести на предприятиях в 7-8%, уровень текучести среди молодежи составлял в среднем 30%). Они без колебаний покидали старое место, порой даже не решив, что делать дальше. Высокой была мобильность у наименее квалифицированной и наименее дисциплинированной части работающих. Нарушителей увольняли "по статье", но чаще вынуждали покинуть предприятие по собственному желанию. Они без особого сожаления покидали это предприятие и находили место на другом. Рабочих мест для неквалифицированных на каждом заводе было предостаточно. Таким образом, на внешний рынок труда попадали в основном эти категории работников.

Индивидуальные стратегии поиска работы мало чем отличались друг от друга. Если соискатель претендовал на высокостатусное место, то устройство на работу большей частью происходило "по блату" - через влиятельных родственников или знакомых, способных оказать помощь в трудоустройстве. Основная же масса трудоспособного населения устраивалась на работу самостоятельно. Недостатка в рабочих местах не было. Прежняя система трудоустройства носила тотальный характер: с одной стороны, осуществляя функции социальной защиты, с другой стороны, выполняя принудительную функцию. Последнее означает, что постоянное место работы являлось не только источником существования, но и признаком благонадежности. Без соответствующей записи в трудовой книжке нельзя было не только претендовать на определенный общественный статус, но и на личную безопасность (по статье "за тунеядство" предполагался определенный срок тюремного заключения). В то же время социальная функция трудоустройства обеспечивала "автоматическую" занятость наименее защищенных групп населения: молодежи - через систему распределения после окончания высших, среднеспециальных и среднетехнических учреждений; несовершеннолетних - через комиссии по трудоустройству при райисполкомах. Через те же комиссии происходило трудоустройство лиц, освобожденных из заключения, инвалидов и др. Ситуация на рынке труда за последние годы коренным образом изменилась. И дело даже не в том, что стало меньше рабочих мест. Практически нет вакантных мест с хорошей оплатой труда. Определенные изменения претерпели и личные стратегии

занятости. Это означает, что в большинстве случаев трудовая мобильность носит вынужденный характер. Это мобильность кризисного времени. Большая часть людей, оказавшихся на рынке труда, ушли не по собственной воле, а по сокращению либо из-за ликвидации предприятия. Основная причина увольнений по инициативе работника - неудовлетворенность заработком. И в этом случае, как правило, человек увольняется, уже договорившись о новом рабочем месте. Мы выделили три типа личных стратегий.

### **Стратегия "остаться на месте"**

На большинстве предприятий положение достаточно тяжелое. При этом практически на всех благополучных предприятиях открыт прием работников, но заработная плата низкая, задержки выплат составляют несколько месяцев, и люди с таких предприятий вынуждены уходить.

Однако уходят не все. Значительная часть коллектива остается. Почему? Тех, кто полностью удовлетворен нынешним местом работы, практически не осталось. У многих работников недовольство сконцентрировано на зарплате; саму работу, отношения в коллективе они оценивают положительно. На благополучных предприятиях большинство стремится сохранить работу, пусть даже сменив ее на менее престижную и нижеоплачиваемую. Указывают на целый комплекс причин, по которым уходить с завода нежелательно: 1. Невозможность нового трудоустройства по причинам: а) пол ("женщины теперь нигде и никому не нужны"), б) возраст ("кому мы теперь пенсионеры нужны"), в) состояние здоровья (невозможность в связи с этим пройти медкомиссию), г) недостаток образования и знаний. 2. Обстоятельства, которые делают работника "заложником" предприятия. Они связаны либо с необходимостью доработать до пенсии, либо с отработкой "вредного" стажа, что дает возможность получить льготную пенсию. Впрочем, отработав "горячий стаж", некоторые стремятся все-таки остаться на предприятии с переходом на более легкую работу. 3. Привязанность к заводу как месту, где проработал всю жизнь. Не последнюю роль играет традиционное представление о том, что быть "летуном" - плохо, а долго работать на одном предприятии - хорошо. Таким образом, в основном состав работающих на благополучных предприятиях и определенная часть работающих на неблагополучных предприятиях не хотят менять место работы.

Что касается работников новых предприятий, то тут ситуация несколько сложнее: желание поменять работу прямо не зависит от уровня зарплаты. Обычно ядро коллектива составляют люди, принимавшие участие в создании предприятия. Они не склонны менять место работы и намерены бороться за выживание предприятия до конца. Хотя, как правило, эти специалисты в силу своей профессиональной подготовки не испытывают затруднений при трудоустройстве. Периферийная часть работников новых предприятий в большинстве своем работают не на постоянной основе (по контрактам или трудовым соглашениям). У них психология настоящих наемных работников. В отличие от работников традиционных предприятий их ничего не связывает с фирмой, готовность сменить место работы очень высока.

### **Стратегия поиска работы "не увольняюсь с рабочего места"**

Определенная часть работающих - на благополучных предприятиях меньшая, на неблагополучных большая - находятся в стадии более или менее активного поиска новой работы. Основная стратегия поведения заключается в том, чтобы, не уходя с работы, одновременно подыскивать себе новое место. Сначала предпринимаются попытки найти подработку. Если это не удается, начинаются поиски нового рабочего места. Каналы поиска традиционны - на первом месте личные контакты.

Если личные связи не срабатывают, начинается следующий круг поиска работы - по объявлениям. Он не очень эффективен. Жизненный опыт учит: на хорошее место



по объявлению не устроиться: "... На завод пришел в 1995 году. Увидел на улице объявление о наборе рабочих с перечнем специальностей, пошел в отдел кадров. Предложили прессовщиком в третий цех. Работа очень тяжелая, платят мало". В целом все сходятся на том, что сейчас работу найти очень трудно: "Теперь время такое: не мы выбираем - нас выбирают". На другие предприятия переходят работать единицы. Так же единичны случаи ухода в собственный бизнес. Версия о том, что большинство уволившихся уходит в коммерческие структуры или просто торговать, имеет хождение среди работников госпредприятий. Наше исследование позволяет предположить, что эти представления сильно преувеличены. В коммерцию уходит небольшая часть работников промышленных предприятий, особенно рабочих. Если они и трудятся в торговых коллективах, то чаще грузчиками или сторожами. Широко распространено мнение, что в "торгаши", в "киоски" уходит молодежь. Однако, по нашим наблюдениям, для молодых рабочих, увольняющихся с предприятия, уход в коммерцию не является распространенной практикой. Как правило, они уходят с завода на стройки, в охранные службы. На благополучных предприятиях - можно наблюдать обратный процесс: часть молодых, попробовав себя в частном бизнесе, возвращается на завод в поисках стабильной работы и заработка.

## **Стратегия поиска работы "после увольнения"**

Те, кто все-таки оказался на внешнем рынке труда, это как правило, аутсайдеры. Среди них выделяется группа "аутсайдеров со стажем": пьяницы, увольняемые "по статье", судимые. "Аутсайдеры поневоле" — люди, лишившиеся рабочего места по стечению обстоятельств (сокращенные с предприятий). В такую же ситуацию попадают те, кто рискнул покинуть предприятие в последние годы "в поисках лучшей жизни". Меняя предприятия, каждое из которых, в свою очередь, оказывается в кризисном состоянии, они лишаются даже тех небольших, но помогающих жить преимуществ (необходимых социальных связей), которые имеют работники со стажем. В этой категории особенно много женщин, в силу того, что их жизненные обстоятельства чаще приводят к вынужденной смене или просто потере работы. Наконец, в таком же положении оказываются приезжие и беженцы.

При приеме на благополучные предприятия в настоящее время осуществляется жесткий отбор (берут только квалифицированных с безупречной репутацией - даже на непрестижную работу). Трудоустройство на неблагополучные предприятия для многих - своего рода жест отчаянья, последнее место перед безработицей. Как выразилась одна респондентка: "... Завод - это как большая помойная яма, туда все остатки собирают".

Особую группу составляют те, кто и сейчас свободно передвигается по внешнему рынку труда, не боясь уволиться и не найти новое место работы. Среди наших респондентов это, например, квалифицированные строительные рабочие. Спрос на рынке труда на строительные специальности велик, поэтому многие не держатся за место, если оно перестает приносить деньги. Встречаются люди с бурной трудовой биографией, авантюрным стилем жизни - своеобразные "бродяги", для которых не имеют значения ни зарплата, ни условия труда, ни стабильная работа. Они сами ищут нестабильности, перемены мест. Их привлекает не поиск работы, а поиск новых жизненных впечатлений.

Подводя итог, можно констатировать, что в настоящее время в России рынок труда функционирует достаточно активно. Однако роль формальных каналов трудоустройства невысока. Основной из них - использование различных вариантов личных связей. Возможности самостоятельного трудоустройства, широко распространенного в советское время, сильно сократились. Трудоустройство через службы занятости не получило широкого распространения. Их основной контингент — незащищенные и невостребованные на рынке труда слои населения: неквалифицированная молодежь, пенсионеры и люди предпенсионного возраста, неквалифицированные рабочие. Служба

занятости занимает тот сегмент рынка труда, который раньше занимали комиссии по трудоустройству, осуществляя функцию социальной защиты.

Другой сегмент рынка - трудоустройство на высокооплачиваемые престижные рабочие места - начинают занимать негосударственные, высококвалифицированные специалисты.

Таким образом, на рынке труда складывается следующая ситуация: кадровые службы традиционных предприятий предпочитают работать самостоятельно; государственная служба занятости работает с аутсайдерами рынка труда; частные биржи труда выступают посредниками между ищущими работу специалистами и новыми предприятиями. Основная же часть населения трудоустраивается по неформальным каналам, в основном по знакомству. Трудовая мобильность по большей мере вынужденная. Это мобильность кризисного времени. Стереотип поведения в сфере занятости остался прежним: постоянное место работы, на котором человек работает много лет, является приоритетной стратегией занятости. Основная причина увольнений по инициативе работников связана с неудовлетворенностью заработной платой. Причем это не столько поиск лучшей доли, сколько необходимость просто выжить. При поиске нового рабочего места люди предпочитают не увольняться с прежнего места работы до тех пор, пока вопрос с новым трудоустройством не будет решен наверняка. На внешнем рынке труда оказываются немногие.