

© 2005 г.

**М.Л. КАЗЮЛЯ**

## **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА ЭСТОНИИ**

---

*КАЗЮЛЯ Маргарита Петровна - научный ассистент Таллиннского педагогического университета Института международных и социальных исследований.*

---

В начале 1990-х годов в экономике Эстонии протекали два параллельных процесса, в той или иной степени характерных для всех постсоветских стран. С одной стороны, резко сократился объем производства в таких традиционных отраслях, как промышленность и сельское хозяйство. С другой, - быстро росли и развивались такие виды экономической деятельности, как торговля, финансы и страхование, транспорт и складское хозяйство, различные услуги. Реструктуризация экономики сопровождалась сокращениями работников предприятий или ликвидацией последних, что оставляло без работы значительную часть населения. Безработица росла год от года, достигнув своего пика в 2000 г, (13,8% согласно методологии МОТ). Изменение соотношения первичного, вторичного и третичного секторов в экономике Эстонии повлекло за собой перераспределение трудовых ресурсов. Многим работающим приходилось кардинально менять сферу деятельности и специальность. Так, например, только в 1991-1998 годах место работы поменяли больше двух третей работающих мужчин и чуть больше половины женщин, занятых на рынке труда [1].

Трансформационные процессы сделали вопросы поиска работы очень актуальными для активного населения постсоветских государств, так как работа больше не являлась обязательным и гарантированным правом, каким была в советский период, когда найти работу не составляло особого труда. Среди каналов как поиска работы, так и непосредственно трудоустройства выделяют формальные и неформальные, в зависимости от того, при помощи каких посредников соискатель находит работу на

рынке труда. Социологические исследования показывают важность прежде всего неформальных связей при поиске работы и зависимость успешности трудоустройства от позиции человека в сети социальных связей [2]. Степень важности неформальных сетей и связей при поиске места работы на рынке труда зависит от конкретной страны, в частности, от того, насколько широко в этой стране применяются меры активной политики рынка труда [3].

В данной статье исследуются именно неформальные каналы трудоустройства, их значимость на рынке труда Эстонии - как часто они приводят соискателей работ к занятости. Особое внимание уделяется роли социальных связей, конкретно помощи родственников и знакомых при трудоустройстве. Исследуется, является ли в начале XXI века данный канал трудоустройства "успешнее" других у эстонской и неэстонской части населения Эстонии. То есть гарантирует ли он рабочие места с более высоким заработком и позволяет ли занимать в служебной иерархии более высокие должности, чем на рабочих местах, полученных через иные каналы трудоустройства. Для эмпирического анализа использовались данные исследований трудовой занятости в Эстонии 1995, 1999, 2001, 2002 гг.<sup>1</sup>

Рассматривая различные формы капитала П. Бурдьё [4] отмечал, что для достижения высокой социальной позиции наряду с экономическим капиталом значимым является и наличие таких нематериальных форм капитала, как культурный (у Д. Коулмена человеческий - *human capital* [5]) и социальный капитал. Под социальным капиталом подразумеваются связи, необходимые для того, чтобы можно было максимально использовать экономический и культурный капиталы. Наличие социального капитала упрощает индивиду доступ к экономическим ресурсам. Например, связь с влиятельным человеком может облегчить получение кредита в банке. Благодаря контакту с представителем престижного университета легко можно трансформировать социальный капитал в культурный. Не отрицая значимости человеческого капитала, Р. Берг [6] вообще утверждает, что без наличия социального капитала человеческий капитал бесполезен.

Концепция социального капитала часто используется в исследованиях изменений, происходящих в постсоциалистических странах. В меняющейся обстановке люди вынуждены были использовать капитал, накопленный ранее в других политических и экономических условиях, поскольку для аккумуляции нового капитала требовалось время. Менялось и значение различных форм капитала, один вид капитала можно было конвертировать в другой. Так, номенклатура, используя свои социальные связи, т.е. свой социальный капитал, могла конвертировать политическую власть в экономический капитал [7].

Социологические исследования показывают, что наличие социального капитала - значимый момент в процессе трудоустройства и достижения желаемого статуса на рынке труда. Так, С. Кларк [8], исследуя изменения, происходившие в конце прошлого века на российском рынке труда, отмечает, что неформальные социальные сети имели огромное значение на различных этапах трудоустройства. Тем, кто вынужден в связи с потерей работы искать новое рабочее место, родственники и знакомые помогают получить информацию о наличии вакансий. Тем, кто имеет возможность выбирать место работы между несколькими доступными, персональные связи помогают получить информацию обо всех предлагаемых рабочих местах, для того

---

<sup>1</sup> Исследования трудовой занятости проводятся Департаментом статистики Эстонии начиная с 1995 г. по методике Международной организации труда. В опросе принимают участие респонденты, достигшие к 1 января года исследования возраста 15-74 лет. Опрос проводится во всех регионах республики и соответствует структуре населения по полу и возрастным группам. В исследованиях приняло участие: в 1995 г. - 9608 чел., 1999 - 12703, 2001 - 16309 и в 2002 - 15909. Непосредственно для анализа были отобраны работающие на момент опроса респонденты. Таких в 1995 г. было 5773, или 60% от выборки данного года, в 1995 - 6652 (52%), в 2001 - 8653 (53%) и в 2002 - 8280 (52%).

чтобы выбрать из них наиболее подходящие в смысле должности или зарплаты. Случайное замечание знакомого может вызвать решение поменять работу, даже если раньше этого не планировалось делать.

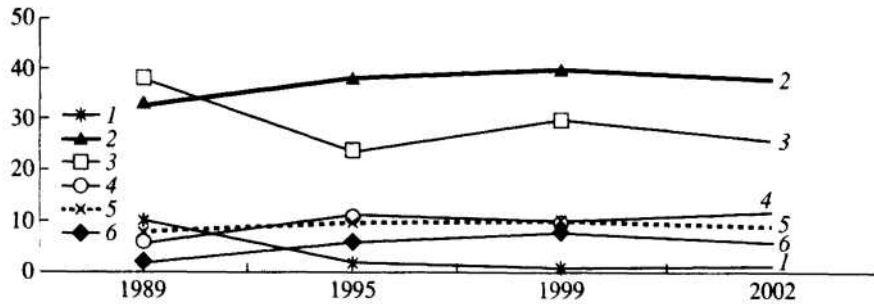
О том, что неформальные социальные сети играют не последнюю роль и на эстонском рынке труда, свидетельствует исследование Л. Ханссон [9]. Она отмечает, что успешность на рынке труда зависит прежде всего от качества социальных связей, а не только от их наличия или частоты. Социальные сети у различных социальных групп (в частности, у эстонцев и неэстонцев) отличаются по своему составу. Соответственно и рабочие места, найденные с помощью родственников и знакомых, у этих групп различны. Так, в 1998 г. эстонским мужчинам и женщинам помощь знакомых обеспечивала, в основном, постоянное место работы. Тогда как в случае неэстонской части трудоспособного населения эти социальные связи чаще приводили к временным или неофициальным (по устному договору) рабочим местам. Эффективность социального капитала индивида зависит от того, насколько обширна сеть, к которой принадлежит этот индивид, какими ресурсами благодаря ей располагает и в какой мере их использует, - делает вывод Л. Ханссон.

В данной статье для эмпирического анализа некоторых аспектов использования связей на рынке труда мы выделили 7 основных каналов трудоустройства. Из них формальные, использующие помощь формальных (официальных) посредников при трудоустройстве - *направление на работу после окончания учебного заведения, а также трудоустройство посредством государственной или частной службы занятости*. Направление на работу после окончания учебного заведения было характерно для советского периода, когда существовал формальный институт, задачей которого было распределение по рабочим местам выпускников профессионально-технических училищ, высших и средних специальных учебных заведений. На этих рабочих местах выпускники должны были отработать обязательные три года. Такая система распределения была призвана регулировать движение рабочей силы на советском рынке труда. Существовавшие же в Советском Союзе бюро по трудоустройству были неэффективны и имели очень низкую репутацию [10]. На рынке труда Эстонии институт трудового посредничества был создан в начале 90-х. В 1990 г. решением эстонского правительства была образована государственная служба занятости, а четырьмя годами позже создана сеть бюро по трудоустройству.

В данном исследовании неформальные пути трудоустройства представлены такими каналами, как *помощь родственников и знакомых при трудоустройстве и непосредственное обращение к работодателю*. Трудоустройство с помощью родственников и знакомых опирается на существующие формальные социальные сети и связи. Именно этот канал - центральный предмет нашего исследования. Непосредственное обращение к работодателю - неформальный канал, который предполагает индивидуальную активность и, аналогично каналу "помощь родственников и знакомых", отсутствие формальных посредников при трудоустройстве.

Поиск работы *через средства массовой информации* (газеты, Интернет), предполагает как ответ на опубликованное объявление о вакансиях, так и личную подачу объявления о поиске работы. Этот канал трудоустройства, так же как и обращение на предприятие, предполагает индивидуальную активность. Но в настоящее время во многих западных исследованиях [11] этот канал трудоустройства относят к формальным, так как имеется институциональный посредник - средство массовой информации, которое публикует на своих печатных или web-страницах объявления о вакансиях. Однако роль формального посредника в данном случае значительно меньше, чем при трудоустройстве через службу занятости.

В случае, когда индивид *сам не искал работу, рабочее место было предложено* - не совсем ясно, насколько велика роль неформального посредника и который из капиталов самого респондента сыграл здесь большую роль. Трудно предположить, были ли определяющими для получения работы социальные связи респондента (семья, "правильные" друзья или знакомые), его культурный капитал (образование,



Изменение значимости основных каналов трудоустройства по годам (%); 1 - Официальные каналы трудоустройства (направление на работу после окончания учебного заведения и трудоустройство через государственную или частную службу занятости); 2 - Помощь родственников и знакомых; 3 - Непосредственное обращение к работодателю; 4 - Нашел работу при помощи СМИ; 5 - Работу предложили, сам не искал; 6 - Организовал свое дело (стал предпринимателем)

знание языков, опыт работы) или, может быть, политический капитал (принадлежность к "правильной" партии или движению).

В случае, когда индивид трудоустроился, организовав свое дело, возможно участие как формальных (курсы для начинающих предпринимателей, организованные службой занятости; предоставление государственными органами кредита или ссуды для начала предпринимательства), так и неформальных посредников (финансовая, юридическая, возможно и политическая помощь родственников и знакомых). К категории *другие каналы* отнесены такие варианты, как возвращение на рабочее место после рождения ребенка; случаи, когда дополнительная работа стала основной или когда предоставлено место работы при ликвидации или реорганизации предприятия (этот канал трудоустройства больше был характерен для Эстонии в начале 90-х, когда происходили наибольшие изменения в структуре республиканской экономики).

Данные исследования трудовой занятости Эстонии позволяют утверждать, что именно благодаря неформальным каналам люди находили работу, в этом смысле эти каналы являлись наиболее эффективными (результативными) при трудоустройстве как в конце прошлого, так и в начале XXI века (см. рис.). Если большая часть респондентов, устроившихся на работу в 1989 г., получила работу непосредственно обратившись к работодателю, то уже в 1995 г. рабочие места чаще всего были найдены с помощью родственников и знакомых, а значимость прямого обращения к работодателю понизилась (с 38% в 1989 г. до 24% в 1995). Первенство по масштабам трудоустройства канал "помощь родственникам и знакомых" сохранял и в последующие годы, в то время как *прямое обращение к работодателю* по результатам трудоустройства оставалось только на втором месте. Хотя канал "направление на работу после окончания учебного заведения" в 1989 г. официально еще действовал, но в связи с начавшимися в стране экономическими реформами работал далеко не в полной мере. В 1989 г. только 10% соискателей работы на рынке труда Эстонии получили рабочее место по направлению после приобретения специальности в учебном заведении. К 1995 г. канал трудоустройства "направление на работу после окончания учебного заведения" больше не действовал. Вновь созданные формальные каналы поиска работы (государственная и частная службы занятости) не смогли заменить старые, существовавшие в советское время, формальные институты трудоустройства. В 1995 г. лишь 2% ищущих работу респондентов трудоустроились при посредничестве служб занятости. В 1999 и 2002 гг. таковые составляли уже только 1%.

Очевидно, что структурные изменения в экономике Эстонии привели к тому, что с одной стороны, доля рабочих мест, найденных благодаря формальным каналам трудоустройства, значительно сократилась, с другой, - росло значение неформальных связей для получения рабочего места. Такой процесс указывает на постепенное

**Основные каналы трудоустройства по социальным группам, 2000-2002 гг. (%)**

Социальные группы	Каналы трудоустройства						
	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
Все респонденты	37	12	26	1	6	9	9
<b>Национальность</b>							
Эстонцы	33	13	26	1	7	10	9
Неэстонцы	52	9	24	2	2	5	7
<b>Пол</b>							
Мужчины		10	27	1	7	8	7
Женщины	34	14	25	2	5	10	10
<b>Уровень образования</b>							
Начальное или основное	43	9	30	1	4	7	7
Профессионально-техническое образование (ПТУ)	39	9	28	0,3	6	9	9
Среднее образование	38	15	23	2	7	7	9
Среднее специальное образование	38	12	23	1	7	11	8
Высшее образование	24	17	25	2	7	14	11
<b>Возраст</b>							
15-24	42	13	28	2	4	6	6
25-49	35	13	25	1	7	10	9
50-74	37	6	1	1	7	12	12
<b>Должность</b>							
Руководители	24	14	16	1	16	19	11
Специалисты высшей квалификации	15	20	25	1	6	21	12
Специалисты средней квалификации	33	16	24	2	3	13	9
Служащие, "белые воротнички"	34	20	22	3	–	9	13
Рабочие	42	10	27	1	6	6	8

*Примечание:* А - помощь родственников и знакомых при трудоустройстве; Б - устройство на работу при помощи средств массовой информации; В - прямое обращение к работодателю; Г - государственная и частная служба занятости; Д - организовал свое дело; Е - предложили работу, сам не искал; Ж - другое.

закрытие рынка труда, когда найти работу без помощи неофициальных посредников становится все сложнее. Такое положение характерно не только для экономики Эстонии, но и для других постсоциалистических стран. В частности, С. Кларк пишет о подобных процессах, происходящих на российском рынке труда [8].

Хотя благодаря социальным связям было получено наибольшее количество рабочих мест в 2000-2002 гг., социальные группы различались по масштабам использования помощи родственников и знакомых (см. табл. 1).

Проблема поиска работы у неэстонской части населения стоит более остро, так как в советское время большинство неэстонского населения было занято на крупных предприятиях всесоюзного подчинения, которые в новых экономических условиях либо прекратили свое существование, либо были реорганизованы. Безработица среди неэстонского населения в течение всего процесса перехода к рыночной экономике оставалась выше, чем у эстонцев. Например, в 1993 г. уровень безработицы у неэстонцев составлял 9%, среди эстонцев - 5%, в 2002 г. соответственно 15 и 8% [12]. Социальные сети эстонской и неэстонской части населения республики различаются по своему составу [1]. В социальной сети неэстонцев доля родственников меньше, так как часть из них (родственников) живет за пределами республики. Среди неэстонцев больше тех, кто получил свое основное и специальное образование за пределами Эстонии. Поэтому в той части социальной сети, которая базируется на дружественных связях, доля бывших одноклассников (однокурсников) у неэстонцев меньше, чем у эстонцев. В итоге в социальных сетях не эстонцев, по сравнению с э-

тонцами, больше доля нынешних или бывших коллег по работе, поскольку меньше родственников и соучеников. В то же время рынок труда Эстонии в значительной мере поделен на эстонские и неэстонские сегменты [13], а потому широта, да и качественные особенности социальных сетей у неэстонцев зачастую ограничены соответствующим сегментом рынка труда. Анализ показал, что в 1989 г. доли эстонцев и неэстонцев, нашедших работу благодаря помощи родственников и знакомых, существенно не различались (соответственно 31 и 36%). В 1995 г. доля эстонцев, трудоустроившихся при помощи родственников и знакомых, выросла незначительно (34%), тогда как у неэстонцев соответствующий показатель увеличился до 47%. В 2000-2002 гг. уже больше половины из трудоустроившихся (52%) неэстонцев нашли рабочее место с помощью родственников и знакомых, у эстонцев этот показатель по сравнению с 1995 г. практически не изменился (33%). В то же время, если в 1989 г. неэстонцы немного чаще, чем эстонцы, находили рабочие места, прямо обратившись к работодателю (соответственно 43 и 36%), то в 2000-2002 гг. доля рабочих мест, найденных после обращения непосредственно на предприятие, существенно уменьшилась и составила 26% у респондентов-эстонцев и 24% у неэстонцев. Все это указывает на то, что для неэстонцев обостряется проблема "закрытости" рынка труда, так как становится доступным только определенный круг рабочих мест, ограниченный социальной сетью.

В случае мужчин и женщин значимость основных каналов трудоустройства существенно не различалась. Процент женщин, в 2000-2002 гг. получивших работу благодаря родственникам и знакомым, был лишь немного ниже, чем у мужчин (соответственно 34 и 39%). Более существенное влияние на масштаб использования помощи родственников и знакомых при трудоустройстве оказывал уровень образования респондента. Чем менее был образован респондент, тем чаще он устраивался на работу, используя рассматриваемый канал трудоустройства. Люди с высшим образованием трудоустроивались с помощью родственников и знакомых почти в два раза реже, чем респонденты, имеющие только начальное или основное образование. Очевидно, что человеческий капитал играет при трудоустройстве значительную роль, и людям с низким уровнем образования приходится компенсировать недостаток человеческого капитала, чаще используя при устройстве на работу свои социальные связи.

Для молодых (15-24-летних) использование социальных связей при трудоустройстве более значимо, чем в других возрастных группах. Уровень человеческого капитала у молодых относительно низок. Часть из них закончила учебу, не приобретя профессии. Например, в 1999 г. в Эстонии среди 16-летних таких было больше 10% [14]. У той группы молодежи, которая уже имеет специальность, нет опыта работы, требуемого для более успешного вхождения на рынок труда. В то же время их личный социальный капитал, необходимый для трудоустройства, пока не очень велик, так как часть бывших одноклассников еще учится, часть сама ищет работу. Соответственно, для трудоустройства молодые люди вынуждены пользоваться скорее социальной сетью родственников, прежде всего родителей, чем собственным социальным капиталом.

Чем выше была должность респондента, тем реже он находил работу, используя социальные связи. Реже всего трудоустроивались с помощью родственников и знакомых специалисты высшей квалификации. Из них в 2000-2002 гг. лишь 15% получили работу при помощи родственников и знакомых, даже у руководителей этот процент был выше (24%). Чем выше находится должность в профессиональной иерархии, тем выше предъявляемые к ней требования (уровень образования, квалификация, знания, владение языками и т.д.), т.е. большее значение начинает играть культурный (человеческий) капитал, особенно при объявлении открытого конкурса на должность. Иногда для получения более высокой должности не последнюю роль играет и "правильное" происхождение, "правильные" родственники, приятели и знакомые - другими словами, наличие и социального, и политического капиталов. Однако для получения высокой должности одного социального капитала, как правило,

Таблица 2

**Зависимость получения высоких мест в служебной иерархии от основных каналов трудоустройства, 2000-2002 гг. (коэффициенты логистической регрессии)**

Характеристики	Руководители и специалисты высшего звена			
	Эстонцы		Неэстонцы	
	Модель 1	Модель 2	Модель 1	Модель 2
Основные каналы трудоустройства (референтная группа - трудоустройство с помощью родственников и знакомых)				
Нашел работу при помощи СМИ	1.20***	.77***	.52	.32
Непосредственное обращение к	.40**	.24	.95***	.92**
Посредством службы занятости	.47	-.57	.57	-.14
Организовал свое дело	1.31***	1.14***	1.27	1.54**
Предложили работу, сам не искал	1.73***	1.57***	1.53***	1.39***
Другие каналы трудоустройства	1.00**	.83**	1.46	1.66**
Пол (референтная группа - женщины)				
Мужчины		.13		-.10
Уровень образования (референтная группа - высшее образование)				
Начальное или основное образование		-4.35***		-8.79
Профессионально-техническое образование		-3.60***		-3.66***
Среднее образование		-2.43***		-2.44***
Среднее специальное образование		-2.06***		-1.46***
Возраст (референтная группа - 50-74-летние)				
15-24		.64**		.46
25-49		.56***		-.29
R <sup>2</sup>	.08***	.23***	.06***	15***

Уровень значимости; \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$ .

недостаточно. Претендент должен обладать и другими видами капитала, прежде всего культурным, в частности, достаточным уровнем образования. В зависимости от уровня образования роль социальных связей видоизменяется. Так, в 2000-2002 гг. новое рабочее место чаще всего было предложено именно респондентам с высшим образованием. Пятая часть рабочих мест, находящихся наверху служебной иерархии (руководители, специалисты высшей квалификации), также не была результатом поиска самих респондентов; новые места работы были предложены. К сожалению, данные исследования трудовой занятости в Эстонии не дают возможности изучить, какие именно социальные связи (через родственников, знакомых, коллег по работе или однопартийцев) сыграли здесь свою роль. Можно предположить, что социальные связи респондентов, обладающих к тому же значимым уровнем культурного, политического и/или экономического капитала, открывают им доступ к более высоким должностям. Кроме того, социальные сети, сложившиеся наверху служебной иерархии, позволяют членам этих сетей распределять между собой высшие должностные вакансии.

Предыдущий анализ показал, что при трудоустройстве социальные сети играют значительную роль. А дает ли помощь родственников и знакомых реальную возможность находить "хорошие" рабочие места? Традиционными объективными критериями хорошей работы являются позиция в профессиональной иерархии (высокая должность) и высокий уровень зарплаты.

Для того чтобы выяснить, гарантирует ли помощь родственников и знакомых при трудоустройстве получение высоких должностей (руководителя или специалиста высшего звена), был осуществлен регрессионный анализ данных исследования трудовой занятости 2000-2002 годов (см. табл. 2). Как у эстонцев, так и у неэстонцев

анализировались две модели регрессионного анализа. Первая модель включала в себя только один признак - канал трудоустройства. Вторая модель была дополнена данными о структурных (уровень образования) и индивидуальных (пол, возраст) характеристиках, влияние которых на вероятность получения высоких должностей можно было ожидать. Анализ первой модели у респондентов-эстонцев показал, что вероятность занять высокое место в служебной иерархии с помощью родственников и знакомых была меньше, чем в случае других рассматриваемых каналов трудоустройства. Это относится и к случаю, когда респондент сам не искал рабочее место (новое место работы было ему предложено), и когда было организовано собственное дело, и к трудоустройству посредством СМИ, и в случае непосредственного обращения к работодателю<sup>2</sup>. В случае респондентов-неэстонцев первая модель также продемонстрировала, что родственники и знакомые не были гарантами получения высокой должности. Гораздо вероятнее было достигнуть этого непосредственно, обратившись к работодателю. Большая вероятность (так же как и у респондентов-эстонцев) получить высокое место в служебной иерархии (по сравнению с помощью родственников и знакомых при трудоустройстве) была у не эстонцев и в том случае, когда сам респондент не искал работу, место работы было ему предложено.

Показатели меры определенности ( $R^2$ ) у обеих рассматриваемых групп (эстонцы и неэстонцы) в первой модели регрессионного анализа были довольно низкими (хотя и статистически значимыми), из чего следует, что получение высоких должностей при устройстве на работу вообще очень слабо зависело от способа трудоустройства.

Анализ второй модели показал, что большее (чем канал трудоустройства) влияние на вероятность получения высоких мест в служебной иерархии имел уровень образования. Чем ниже был образовательный уровень респондента (как эстонца, так и не эстонца), тем меньше была вероятность того, что он займет пост руководителя или специалиста высшего звена. В случае респондентов-эстонцев вероятность получения высокой должности зависела еще от возраста респондента. С большей вероятностью эти места получали респонденты из более молодых возрастных групп (15-24 и 25-49-летние).

Учет влияния уровня образования, а также пола и возраста респондентов на вероятность достижения высокого профессионального статуса позволяет уточнить и значимость каналов трудоустройства в этом процессе. Так, применительно к неэстонцам оказалось, что в случае одинакового уровня образования, пола и возраста те респонденты, которые занялись предпринимательством, с большей вероятностью, чем прибегнувшие при трудоустройстве к помощи родных и знакомых, оказываются в роли руководителей или специалистов высшей квалификации. Эти каналы трудоустройства "выводят" на высокие позиции различные категории неэстонцев. Уровень образования неэстонцев, добившихся высокого статуса с помощью родственников и знакомых, выше, чем у неэстонцев, достигнувших аналогичного профессионального статуса через предпринимательство.

В случае эстонцев включение в модель - наряду с каналом трудоустройства - уровня образования, возраста и пола привело к тому, что непосредственное обращение к работодателю перестало быть более вероятным, по сравнению с помощью родственников и знакомых, путем к высокому профессиональному статусу. Это свидетельствует о том, что эстонцы, достигшие высоких профессиональных позиций благодаря непосредственному обращению к работодателю, образованнее и моложе

---

<sup>2</sup> Хотя категория "другие каналы трудоустройства" и давала статистически значимые показатели и в этом, и в следующем анализе, в задачу данного анализа не входило определить конкретно, какой канал или совокупность каналов из входивших в эту категорию давал положительные результаты, тем более что это было затруднено из-за небольшого количества респондентов, получивших работу с помощью какого-либо из каналов данной категории.



Таблица 3

**Зависимость уровня зарплаты от основных каналов трудоустройства,  
2000-2002 гг. (коэффициенты линейной регрессии)**

Характеристики	Эстонцы		Неэстонцы	
	Модель 1	Модель 2	Модель 1	Модель 2
Основные каналы трудоустройства (референтная группа - трудоустройство с помощью родственников и знакомых)				
Нашел работу при помощи СМИ	.07**	.03	.02	.02
Непосредственное обращение к работодателю	.01	-.003	.00	-.01
Посредством службы занятости	-.01	-.04	-.06	-.04
Организовал свое дело	.15***	.06**	.00	.00
Предложили работу, сам не искал	.08***	.02	.08**	.07*
Другие каналы трудоустройства	.05**	.02	.10**	.09*
Пол (референтная группа - женщины)				
Мужчины		27***		28***
Уровень образования (референтная группа - высшее образование)				
Начальное или основное образование		-.24***		-.05
Профессионально-техническое образование		-.21***		-.01
Среднее образование		-.15***		.14*
Среднее специальное образование		-.11***		.02
Возраст (референтная группа - 50-74-летние)				
15-24		.08**		.03
25-49		.13***		.03
Должность (референтная группа - рабочие)				
Руководители		.20***		.18**
Специалисты высшей квалификации		.13***		.09*
Специалисты средней квалификации		.17***		.02
Служащие, "белые воротнички**"		.04***		.01
R <sup>2</sup>	.03***	.21***	.02**	.14***

Уровень значимости: \* p < 0, 1, \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01.

эстонцев, добившихся того же с помощью родственников или знакомых. Если же сравнивать шансы достижения высокого статуса у эстонцев с одинаковым уровнем образования, принадлежащих к одной возрастной группе и тому же полу, то у обратившихся непосредственно к работодателю они будут не выше, чем у трудоустроившихся с помощью родственников или знакомых.

В 2000-2002 гг. на рынке труда Эстонии помощь родственников и знакомых при трудоустройстве не гарантировала и получение высокой зарплаты на новом рабочем месте (см. табл. 3). Ключом к успеху для респондентов-эстонцев было предпринимательство, а не помощь родственников и знакомых при трудоустройстве. Небольшое, но все-таки статистически значимое преимущество (по сравнению с нашедшими работу с помощью родственников и знакомых) среди эстонцев имели и те, кто сам не искал работу, а согласился работать на предложенном рабочем месте или нашел работу при помощи средств массовой информации. В случае респондентов-неэстонцев только те, кто сам не искал место работы, а новое рабочее место было им предложено, имели небольшое преимущество в уровне зарплаты.

Аналогично предыдущему анализу показатель меры определенности (R<sup>2</sup>) первой модели и здесь низок (хотя и статистически значим), из чего следует, что наблюдается довольно слабая зависимость уровня зарплаты от каналов трудоустройства.

Анализ второй модели (см. табл. 3) показал, что в 2000-2002 гг. уровень зарплаты в большей мере зависел от пола респондента, занимаемой должности, уровня образования, у респондентов-эстонцев - и от возраста. В случае как эстонцев, так и неэстонцев с большей вероятностью высокую зарплату получали мужчины. У респон-

дентов-эстонцев также прослеживалась следующая зависимость: чем выше была должность, занимаемая человеком, и чем выше был его уровень образования, тем с большей вероятностью он получал высокую зарплату. Среди неэстонцев преимущество перед рабочими в вероятности получения высокой зарплаты было только у руководителей и специалистов высшей квалификации, а также у респондентов со средним образованием перед таковыми с высшим образованием.

Проведенный анализ не дает оснований утверждать, что использование социальных сетей при трудоустройстве давало какое-либо преимущество в уровне зарплаты или в возможности получить более высокие должности по сравнению с другими каналами трудоустройства. Правда, канал трудоустройства "работу предложили, сам не искал" гарантировал в некоторой мере хорошие рабочие места в смысле должности и зарплаты. Но, к сожалению, такая формулировка не давала возможности выявить, играли ли в этом случае какую-либо роль родственники и знакомые. Не ясно, какой вид капитала был решающим в случае данного канала трудоустройства. Был ли это уровень образования респондента, его знания, умения или же его социальный капитал (друзья, знакомые, родственники). Ясно, однако, что именно так устраивались на хорошее место работы те респонденты, чье положение на рынке труда Эстонии стабильнее (руководители и специалисты высшего звена; обладатели высшего образования; эстонцы).

## **Заключение**

В новых экономических реалиях вопросы поиска работы в Эстонии (так же как и в других постсоциалистических странах) стали намного актуальнее, чем при социализме, так как работа перестала быть гарантированным правом. Страна впервые за много лет столкнулась с безработицей. В то же время старые, официальные каналы трудоустройства больше не работали. В новых экономических условиях не было создано новых и эффективных способов поиска рабочих мест. Те же формальные каналы, что появились на рынке труда - государственная и частная служба занятости, - по масштабности не смогли заменить старые. Доля рабочих мест, найденных посредством государственных и частных бюро по трудоустройству, была мала. Зато значительно росла доля рабочих мест, найденных с помощью родственников и знакомых. Без помощи социальной сети найти работу становилось все труднее. Это обстоятельство указывает на опасную тенденцию, ведущую к "закрытию" рынка труда Эстонии, так как становится доступным только определенный круг рабочих мест, ограниченный социальной сетью.

В советское время, когда особых проблем с трудоустройством не было, социальные связи помогали найти лучшие места работы (предлагавшие лучший спектр социальных льгот или быстрее продвижение по карьерной лестнице). В наши дни роль социальных сетей значительно возрастает для трудоустройства как такового. На это указывает и то обстоятельство, что при помощи родственников и знакомых трудоустраиваются чаще те группы работающих, чьи позиции на рынке труда не очень надёжны (молодые, неэстонцы). Обладатели же более прочной позиции (руководители, специалисты высшей квалификации, эстонцы) значительно реже находили рабочие места с помощью родственников и знакомых.

Для неэстонской части трудоспособного населения рынок труда оказался более "закрытым". В 2000-2002 гг. более половины из них находили рабочие места, используя ресурсы социальной сети, тогда как среди представителей титульной национальности таких была только треть. Как в случае респондентов-эстонцев, так и неэстонцев, помощь родственников и знакомых при трудоустройстве не гарантировала получения "хороших" (с высокой должностью и зарплатой) рабочих мест. Гораздо вероятнее такие места получали те респонденты (эстонцы и неэстонцы) которые *сами рабочее место не искали, новое место работы было им предложено*. Организа-

ция своего дела обеспечивала эстонцам и более высокий статус и лучшую зарплату, чем в случае трудоустройства с помощью родственников и знакомых. Так же респонденты-эстонцы с большей вероятностью (чем при трудоустройстве с помощью родственников и знакомых) получали высокие должности, устроившись на работу при помощи средств массовой информации (газеты, журналы, web-страницы). В случае неэстонцев занять высокое место в служебной иерархии было вероятнее при непосредственном обращении к работодателю или занявшись предпринимательством, но и эти каналы трудоустройства не гарантировали неэстонцам более (чем при помощи родственников и знакомых) высокой зарплаты.

Анализ показал, что и получение высоких должностей при устройстве на работу и уровень зарплаты на новом рабочем месте слабо зависели от канала трудоустройства. Уровень зарплаты у устроившихся на рабочее место в 2000-2002 гг. в большей степени зависел от уровня образования респондента, должности, пола, а в случае респондентов-эстонцев - и от возраста. Вероятность получить место руководителя или специалиста высшего звена в большей степени зависела от уровня образования, а для эстонцев - также от возраста респондента.

Несомненный интерес представлял бы анализ состава и качества социальных сетей тех респондентов, которым новое место работы было предложено. Для этого необходимы дополнительные данные, которых наше исследование не дает.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Hansson L.* Too ja ametialane mobiilsus ning mitteformaalsed sotsiaalsed vorgustikud // Teel tasakaalustatud Cihiskonda: Naised ja mehed Eestis / *Jarve J.* (ed.). Tallinn: Eesti Vabariigi Sotsiaalm- inisteerium, 2000: 32-37.
2. *Granovetter M.* Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Chicago; London: University of Chicago Press, 1995.
3. *Korpi T.* Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployment in Sweden // *Acta Sociologica*, 2001. № 44. P. 157-169.
4. *Bourdieu P.* The Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education* / *Richarson J.* (ed.). New-York: Greenwood, 1986.
5. *Coleman J.* Social Capital in the Creation of Human Capital // *American Journal of Sociology*. 1998. № 94. P. 95-120.
6. *Burt R.* The Gender of Social Capital // *Rationality and Society*. 1998. №10, P. 5-46.
7. *Róna-Tas A.* Path Dependence and Capital Theory: Sociology of the Post-Communist economic transformation // *East European politics and Societies*. 1998. № 12. P. 107-131.
8. *Clarke S.* The Closure of the Russian Labour Market // *European Societies*. 2000. № 2. P. 483-504.
9. *Hansson L.* Sotsiaalse kapitali rollist tanases Eestis // Eesti inimarengu aruanne 2001 / *Vetik R.* (ed.). Tallinn: URO arenguprogramm, 2001. P. 16-19.
10. *Кларк С.* Российский рынок труда // *Экономическая социология*. 2001. № (3). С. 91-103.
11. *Van den Berg G.J., Van der Klaauw B.* Counseling and Monitoring of unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment // *IFAU Working Paper* 2001. № 12.
12. Tööjoud 2002. Tallinn: Eesti Statistikaamet, 2003.
13. *Smarts F.* Etnilise stratifikatsiooni ja segregatsiooni seostest tootuml // *Trepist alia ja üles: Edukad ja Eaedukad Postsotsialistlikus Eestis*. *Saar E.* (ed.). Tallinn: Teaduste Akadeemia Kirjastus, 2002.
14. *Annus T., Jenk H., Jõgi K., Kimmel S., Neudorf R.* Ülevaade Eesti haridussüsteemist. Tallinn: Haridusministeerium, 2000.