
ФАКТОРЫ УВЕРЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА У РАБОЧИХ РЕФОРМИРУЕМОЙ РОССИИ

А.Л. Темницкий

В статье на материалах мониторинга RLMS за 1994–2004 годы и исследований Института социологии РАН раскрывается динамика влияния социально-демографических и социокультурных факторов на уверенность российских рабочих на рынке труда. Дается интерпретация феномена уверенности на рынке труда с позиций социокультурного подхода: соотношения традиционности и инновационности в стратегиях трудового поведения рабочих. Показывается, что определяющий вклад в рост чувства уверенности рабочих в занятости вносят в большей мере половозрастные признаки, индивидуальные практики и стратегии поведения работников, а не факторы внешней среды.

Ключевые слова: проективный и реальный рынок труда, проблема измерения и интерпретации уверенности на рынке труда, рыночные и традиционные факторы уверенности на рынке труда

Предполагается, что сложившаяся за 15 лет реформ ситуация на российском рынке труда должна была выработать у наемных работников те качества, которыми они не обладали и не могли обладать в советское время. Вместо гарантированной, обеспеченной законодательством трудовой занятости всем сейчас каждому предлагается быть постоянно готовым к возможному увольнению и позиционированию себя на рынке труда как работника, уверенного, что он сможет за короткое время либо найти работу не хуже той, на которой сейчас работает, либо быть способным к переобучению, смене места жительства.

Что означает сегодня — быть уверенным в своей занятости? Как менялся уровень уверенности в занятости на протяжении реформ? В какой мере уверенность работника в своей востребованности на рынке труда зависит от индивидуально-личностных качеств, а в какой — от характеристик среды (региона проживания, отрасли занятости, типа предприятия

и т. п.)? Ответы на эти вопросы будут даны преимущественно на основе вторичного анализа массивов данных РМЭЗ¹ за 1994–2004 годы, а также исследования трудовой и потребительской активности занятого населения России, выполненного исследовательским центром «Ромир» в 2004 году, и данных исследования проблем труда рабочих двух московских предприятий, выполненного автором в 2000 году².

В качестве основного объекта исследования по массивам РМЭЗ и «Ромир» отбирались группы квалифицированных городских рабочих (7 и 8 группы по классификации ISCO).

Как измеряется уверенность работников в занятости? Во всех исследованиях использовалась порядковая пятичленная или трехчленная шкала, по которой респондент ставился в прожективную ситуацию возможного увольнения с предприятия. Его спрашивают, насколько он уверен, что в случае закрытия предприятия он сможет найти работу не хуже имеющейся (РМЭЗ) или насколько быстро он найдет другую любую работу («Ромир»), или работу по имеющейся специальности (предприятия Москвы). Присвоение максимальному уровню уверенности кода 5, а минимальному – 1 позволяет выявить средние значения данного показателя, провести сравнительный анализ данных различных исследований (табл. 1).

Что скрывается за ответами работников о своей уверенности (неуверенности) в занятости? При таких формулировках вопросов ответы о своей уверенности в будущей занятости раскрывают модель проективного, а не реального рынка труда. Предполагается, что положительный ответ на вопрос об уверенности в возможности найти работу не хуже имеющейся демонстрирует не только наличие у работника необходимого ресурсного потенциала, но и информированность, компетентность, результат сравнения с позициями других работников – коллег, близких по уровню квалификации. В ответе на такой вопрос происходит экстраполяция своих ресурсов на существующие условия найма, учет внешних факторов. Ответы, демонстрирующие неуверенность работника в своем потенциале занятости, подчеркивают господствующие в сознании работника страхи, желание консервировать существующее положение. Чувство уверенности носит преимущественно психологический характер, однако применительно к экстраполяции его на рынок труда, оно становится экономической и даже социокультурной характеристикой не только потенциала работника, но и окружающей среды. Ведь работнику, уверенному в своей востребо-

¹ РМЭЗ – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения. Проводится международным консорциумом организаций при участии Института социологии РАН с 1994 года.

² Исследование проводилось по программе РАН, в рамках сектора рабочего и вне рабочего времени. Руководитель сектора – проф. В.Д. Патрушев. Первое предприятие: новое частное (швейная фабрика, $N = 239$ чел.), второе: акционерное общество (кондитерская фабрика, $N = 245$ чел.).

Таблица 1
 Уверенность на рынке труда рабочих в зависимости от пола по результатам различных исследований, %

Формулировка вопроса	Варианты ответов	Процент		Среднее значение		Стандартное отклонение		Кол-во Кра-отве-тивших
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
<i>Предприятия Москвы, 2000</i>								
Есть ли у Вас уверенность, что в случае увольнения Вы сможете найти другую работу?	Уверены, что быстро найдут работу по той же специальности	39	25					
	Уверены, что найдут какую-нибудь работу, так как специальность не имеет значения	43	35	3,40	2,69	1,40	1,59	0,194
	Скорее всего, работы по специальности не найдут, придется переучиваться	19	41					339
<i>РМЭЗ, 2004</i>								
Насколько вы уверены, что Вы сможете найти работу не хуже той, на которой вы работаете, если ваше предприятие, не очень уверены закроется?	Полностью уверены	16	12					
	Скорее уверены	26	14					
	И да, и нет	21	17	3,07	2,78	0,93	0,99	0,176
	Не очень уверены	23	29					1 165
	Совсем не уверены	15	28					
<i>«Ромир», 2004</i>								
Если Вы потеряете работу, Вы сможете найти работу достаточно быстро или поиски могут продлиться?	Имеют уже сейчас много предложений	2	2					
	Легко смогут найти работу	31	21					
	Поиск работы займет некоторое время	41	40	3,06	2,53	1,31	1,34	0,118
	Будут долго искать работу	20	25					2 236
Не надеются найти новую работу		6	11					

Примечание. Коэф. Крамера* – коэффициент тесноты связи между двумя переменными (диапазон изменения от 0 до 1).

ванности на рынке труда, легче сменить место жительства на время либо на длительный промежуток времени, а может быть и навсегда (при эмиграции). Уверенность всегда предполагает потенциал мобильности. Уверенность на рынке труда не является исключительно психологическим качеством личности, ее невозможно повисить в результате тренингов. Она достигается в результате практического опыта смены работы, профессии, накопления профессиональных навыков, повышения квалификации, постоянного рефлексивного мониторинга своего социального капитала сравнительно с капиталом других. В какой мере данные рассуждения и предположения характерны для современных российских рабочих?

Уже из первой таблицы видно, что по результатам всех исследований уверенность в своей востребованности на рынке труда у мужчин существенно выше, чем у женщин. Можно утверждать, что субъективные оценки рабочих подтверждаются объективной ситуацией: так, в Москве на одного безработного мужчину приходится примерно три женщины. Можно было бы также утверждать, что уровень квалификации у рабочих — мужчин всегда был существенно выше, чем у их коллег противоположного пола и этим объясняются разные уровни уверенности. Однако выявленные гендерные различия характерны не только для рабочих, но и всех остальных групп занятого населения, за исключением профессионалов с высшим образованием. То, что характерно для России, не находит существенного проявления на Западе. Так, не было выявлено различий в уровне уверенности на рынке труда при сравнении немецких мужчин и женщин — рабочих (по результатам вторичного анализа данных исследования отношения к труду в рамках Международной программы социальных опросов ISSP-97). На наш взгляд, различия в уровне уверенности по отношению к занятости в зависимости от половой принадлежности (биологического признака предписанного статуса) — это, прежде всего, показатель продолжающейся традиционности, а не рыночности российского рынка труда. На протяжении анализируемого периода (1994–2004 годы) различия в уровне уверенности в занятости у мужчин и женщин оставались стабильно значимыми.

Вторым наиболее сильным фактором, дифференцирующим рабочих по уровню уверенности в занятости, является возрастная принадлежность (табл. 2).

С возрастом уверенность в своей занятости снижается, что противоречит реальной ситуации на рынке труда. Доля молодежи (в возрасте до 25 лет) среди безработных всегда была существенно (в 2–2,5 раза) выше, чем у лиц активного возраста [Обзор, 2002. С. 112]. Причем у женщин отмечается прямо пропорциональное возрасту снижение уверенности в занятости. Наиболее уверены среди них те, кому нет еще и 25 лет. Крайне уязвимой группой на рынке труда являются женщины старше 50 лет. У мужчин пик уверенности наблюдается в возрастной группе 26–30 лет, а затем последовательно снижается.

Таблица 2

Уровень уверенности на рынке труда рабочих в зависимости от пола и возраста (по данным РМЭЗ 2004 года [средние значения, минимум – 1, максимум – 5])

Группы по возрасту	Мужчины		Женщины	
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение
До 25 лет	3,27	1,26	3,24	1,34
26–30 лет	3,36	1,21	3,21	1,32
31–40 лет	3,22	1,30	2,56	1,30
41–49 лет	2,96	1,30	2,41	1,31
50 лет и старше	2,54	1,30	1,96	1,14
Коэффициент Крамера	0,124		0,178	
Количество ответивших	922		243	

Предполагается, что основания более высокой уверенности молодежи в возможности легко найти другую работу связаны с их отношением к работе и труду в целом. И в советское, и в постсоветское время ценность работы на предприятии оказывалась у молодых рабочих (до 30 лет) существенно менее значимой, чем у рабочих среднего и старшего возраста, а желание сменить работу (потенциальная текучесть) существенно выше [Темницкий, 2003. С. 74].

В исследованиях отношения к труду в постсоветское время на примере двух успешных частных промышленных предприятий Москвы (2000 год) установлено, что новые рыночные факторы не ломают устоявшиеся ценностные стереотипы. Даже при наличии возможности хорошо зарабатывать молодые рабочие не придают труду на предприятии столь существенного значения, как их старшие товарищи (табл. 3).

Таблица 3

Соотношение ценностей работы на предприятии и свободного времени у рабочих промышленных предприятий Москвы в зависимости от возраста, %

Считают наиболее важным в жизни	Возраст	
	До 30 лет	Старше 30 лет
Работу на предприятии	33	55
Свободное время (отдых, развлечения)	17	9
Боятся потерять работу	30	45
Думают об уходе с предприятия	43	18
Количество опрошенных	101	128

Таким образом, уверенность в занятости молодых рабочих основывается в большей мере не на профессиональной компетенции, взвешенности и обдуманности решения о смене имеющейся работы и взыскательном поиске другой, а на высоком потенциале мобильности, невысоким уровнем значимости самой работы в системе жизненных ценностей, незначительном уровне страха перед безработицей.

По сравнению с возрастной и половой принадлежностью, другие социально-демографические факторы не оказывают столь существенного влияния на уровень уверенности рабочих в своей занятости в случае увольнения. Не выявлено сколько-нибудь значимого влияния образовательного уровня рабочих, их семейного положения. Более существенное значение имеет уровень квалификации рабочих, но его статистически значимое воздействие (по коэффициенту тесноты связи Крамера) на уверенность в занятости выявлено только у рабочих-мужчин. Можно сделать вывод о том, что факторы, которые относят к биологическим (пол и возраст), оказывают самое сильное влияние на оценки рабочих своей уверенности в занятости в случае увольнения.

Насколько существенными оказались различия в уровне уверенности рабочих в своей занятости за годы реформ (табл. 4)?

Таблица 4

Динамика уверенности на рынке труда у квалифицированных городских рабочих (по данным РМЭЗ, %)

<i>Степень уверенности:</i>	<i>Годы опроса</i>					
	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>
Совсем не уверены	27	33	40	25	22	17
Не очень уверены	30	27	26	26	23	24
И да, и нет	12	14	14	17	16	20
Скорее уверены	15	15	10	20	23	23
Полностью уверены	16	11	10	12	16	16
Среднее значение	2,60	2,43	2,23	2,69	2,87	2,95
Стандартное отклонение	1,42	1,36	1,33	1,36	1,39	1,33
<i>Количество ответивших</i>	1 237	1 005	882	940	1 083	1 165

Анализируемый период реформ можно разделить на две пятилетки: 1) 1994–1998 годы и 2) 2000–2004 годы. Первая из них, которую можно было бы назвать этапом адаптации работников к рынку под влиянием сложившихся к этому времени отношений по поводу собственности предприятий, характеризуется последовательным спадом уверенности рабочих в своей возможной занятости в случае увольнения. Пик падения уверенности был достигнут в 1998 году – в год дефолта. Этот период характеризовался спадом по многим направлениям занятости и трудового

поведения: происходило снижение общей численности занятых в экономике и рост безработицы, снижалась величина отработанного времени и возрастала задолженность по оплате [Капелюшников, 2001. С. 37, 243]. По данным ВЦИОМ, за эти пять лет число оптимистов (так были названы работники, которые были уверены, что смогут найти другую работу по своей профессии, специальности в случае увольнения) уменьшилось в 1,5 раза, а число пессимистов выросло в 1,3 раза [Куприянова, 1998. С. 23]. В целом этот период для рабочих, впрочем, как и для других профессиональных групп, можно было бы назвать периодом разочарований в проводимых реформах при одновременных попытках приспособиться к новому порядку. Доля рабочих, неуверенных в занятости, достигла к 1998 году 2/3, а доля уверенных составила лишь 1/5 от числа опрошенных. Отметим, что данные по степени уверенности квалифицированных рабочих в занятости (по 1998 год) полностью совпадают с данными ВЦИОМ того же года, касающихся всех наемных работников [Там же].

Второй этап характеризуется последовательным ростом уверенности в занятости. По сравнению с 1998 годом, доля рабочих, уверенных в своей востребованности на рынке труда, увеличилась к 2004 году в два раза, а неуверенных снизилась на 1/4. Рост уверенности рабочих в занятости в данный период отражает общую ситуацию на рынке труда, характеризующуюся подъемом экономики и, как следствие, повышением спроса на квалифицированную рабочую силу, которая становится все более дефицитной.

В этой связи представляется актуальным рассмотрение проблемы уверенности не только как обратной стороны страха перед безработицей, но и как нового фактора, приближающего рабочих, по мере укрепления уверенности в занятости, к модели работника рыночного типа. Основу такой модели составляет стратегия максимизации труда, проявляемая в высоком уровне профессиональной и трудовой мобильности, поиске и устройстве на предприятие, позволяющего за счет интенсивной и продолжительной работы достигать максимально возможного заработка.

Интерпретация вопроса об уверенности найти работу в случае закрытия предприятия как одного из двух индикаторов¹, отражающих степень боязни безработицы, и построение на этой основе интегрального индекса «страха», как это делают экономически ориентированные исследователи [Гимпельсон, 2004. С. 46], уводит, на наш взгляд, рассматриваемый феномен уверенности в занятости в плоскость проблемы безработицы. Действительно, между ответами респондента о том, насколько его беспокоит то, что он может потерять работу, и о том, насколько он уверен, что в случае ее потери сможет найти работу не хуже имеющейся. В течение всего анализируемого периода (1994–2004 годы)

¹ Вторым индикатором является вопрос анкеты РМЭЗ, который по пятибалльной шкале измеряет представления респондентов о вероятности потери работы.

существовала значимая положительная корреляция. Она отражает простой факт: те, кто больше опасается потерять нынешнюю работу, как правило, сильнее боятся, что не смогут найти новую. Однако при анализе динамики соотношения страха потерять нынешнюю работу и уровня уверенности найти другую заметен рост численности типологической категории рабочих, которые боятся потерять работу, но и при этом уверены, что найдут новую работу не хуже имеющейся (табл. 5).

Увеличение доли данной типологической категории рабочих к 2004 году до 1/5 требует более пристального анализа и объяснения феномена гармоничного соотношения страха потерять имеющуюся работу и высокого уровня уверенности найти другую. Приведенные в таблице данные свидетельствуют о последовательном снижении у квалифицированных рабочих страха перед безработицей, укреплении уверенности в своей востребованности на рынке труда, в целом — о происходящем в обществе процессе адаптации. Предполагалось, что рабочие, которые боятся потерять имеющуюся работу и при этом в высокой степени (на 4 и 5) уверены, что найдут другую не хуже нынешней в случае закрытия предприятия, в большей мере, чем другие категории рабочих дорожат своим рабочим местом, поскольку у них должна быть более высокая оплата труда, выше уровни оценки удовлетворенности условиями труда, работой и жизнью в целом.

Таблица 5

Динамика соотношения опасения потери работы и уровня уверенности на рынке труда у различных типологических категорий рабочих (по данным РМЭЗ, %)

<i>Типологические категории рабочих</i>	<i>Годы опроса</i>					
	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>
Боящиеся потерять нынешнюю работу и не уверенные в том, что найдут другую	51	60	67	49	45	40
Не боящиеся потерять нынешнюю работу, но и не уверенные в том, что найдут другую	16	11	10	12	9	11
Боящиеся потерять нынешнюю работу и уверенные в том, что найдут другую	12	12	11	18	18	21
Не боящиеся потерять нынешнюю работу и уверенные в том, что найдут другую	21	17	11	21	28	28
<i>Количество ответивших</i>	<i>1 011</i>	<i>786</i>	<i>710</i>	<i>726</i>	<i>845</i>	<i>830</i>

Однако данная гипотеза не подтвердилась. Наиболее высокие показатели по всем указанным параметрам обнаружены у тех рабочих, которые не боятся потерять нынешнюю работу и уверены, что найдут другую не хуже имеющейся. Единственный показатель, который явно отличает рабочих анализируемой типологической категории, — преобладание среди них лиц средней возрастной группы (31–40 лет). Можно было бы утверждать, что при достижении относительной стабильности и уверенности в занятости в этом возрасте, примерно к 35 годам, заканчивается период «примеривания к рынку труда», и большинство работников находит для себя оптимальную работу. Однако даже для стран с более устойчивой экономикой вероятность данного утверждения является лишь идеальной, но не реальной моделью занятости [Грановеттер, 2004. С. 392]. В России с продолжающимся переделом собственности предприятий, неустойчивостью в их функционировании, господством неформальных институтов в трудовых отношениях утверждать о достигнутой относительной стабильности в занятости еще рано. Предприятия по-прежнему хотят получать специалистов с высокой квалификацией (рабочих — не ниже 5-го разряда), с опытом работы и в возрасте гражданской зрелости (не менее 23–25 лет), не давая при этом каких-либо твердых гарантий занятости; в то же время рабочие, вынужденные ориентироваться на свой личностный потенциал, не спешат демонстрировать свою лояльность в занятости на одном предприятии [Социальное партнерство, 2003. С. 8].

Возможно, поэтому выявленная при анализе группа рабочих с показателями стабильности в занятости (боящаяся потерять нынешнюю работу и уверенная в своей востребованности на рынке труда) не отличается от других групп по показателям мобильности как трудовой, так и профессиональной, и желанию найти другую работу.

Выявленные взаимосвязи позволяют предположить, что росту уверенности в занятости в большей мере способствуют не ее стабилизация (продолжительная работа на одном месте, нежелание менять работу и профессию), а как раз напротив, всяческие проявления непостоянства и изменчивости, начиная от смены места жительства и заканчивая наличием вторичной занятости. Иначе говоря, предполагается, что уверенность в занятости — это функция динамичности, а не статичности в положении и трудовом поведении работника. Данная гипотеза получила свое подтверждение по целому ряду эмпирических индикаторов (табл. 6).

Все выявленные факторы, связанные с динамичностью в положении и трудовом поведении рабочих, вносят дополнительный вклад в повышение чувства уверенности в занятости в случае увольнения. Эти факторы можно условно разделить на четыре группы: а) укорененность (неукорененность) проживания, б) условия найма на предприятие, в) социальная политика предприятия, г) мобильность и вторичная занятость. За исключением проводимой предприятием социальной политики все остальные

факторы связаны с индивидуальными усилиями, самостоятельно разрабатываемыми работником стратегиями трудового поведения.

Таблица 6

**Уверенность на рынке труда в зависимости от различных факторов
трудового поведения и положения рабочих (по данным РМЭЗ, 2004 год)**

<i>Стороны трудового поведения и положения рабочих</i>	<i>Среднее значение</i>	<i>Стандартное отклонение</i>
<i>Родились</i>		
в другом населенном пункте	3,18	1,32
в том, где сейчас живут	2,97	1,18
<i>Проживают в РФ</i>		
с рождения	2,92	1,13
переехали до 1991 года	2,96	1,34
после 1991 года	3,52	1,33
<i>Оформлены на работе</i>		
официально	2,89	1,31
неофициально	3,60	1,29
<i>Оформлены на работе неофициально потому, что</i>		
работодатель не хочет оформлять	3,52	1,28
сами не хотели	4,20	0,91
<i>На предприятии</i>		
предоставляется оплата очередных отпусков	2,90	1,32
не предоставляется оплата очередных отпусков	3,20	1,34
предоставляется оплата больничных листов	2,89	1,33
не предоставляется оплата больничных листов	3,23	1,33
<i>За последний год</i>		
сменили либо место работы, либо профессию	3,45	1,23
сменили и место работы, и профессию	3,09	1,31
ничего не меняли, все осталось по-прежнему	2,86	1,33
<i>Другую работу</i>		
хотели бы найти	3,13	1,31
не хотят	2,87	1,34
имеют	3,47	1,44
не имеют	2,93	1,32

Что же касается элементов социальной политики, которые, как выяснилось, не способствуют росту уверенности рабочих в занятости в случае увольнения, то за данным фактом скрывается тип предприятия по форме собственности и определенный контингент занятых на них

работников. Именно на частных предприятиях до сих пор не развиты формы социальной поддержки работников (оплата отпусков и больничных листов), и именно на такого рода предприятиях преимущественно сосредоточиваются группы молодых работников, которые и демонстрируют повышенную уверенность в занятости.

Однако было бы поспешным утверждать, что в данном случае обнаружен факт ложной корреляции: за более высоким уровнем уверенности у рабочих, не получающих оплаты отпусков и больничных листов, скрывается воздействие более сильных факторов возраста и занятости на частных предприятиях. В данном случае мы утверждаем приращение уверенности в занятости под влиянием различных факторов, а не подмену одного другим. Тем более что специальные исследования показали, что дополнительные социальные льготы не являются весомым фактором, привязывающим работника к своему рабочему месту [Козырева, 2006. С. 81].

Еще более точным методом проверки достоверности данного предположения является определение уровня уверенности в занятости у одной гомогенной группы под влиянием элементов социальной политики. Отбор из массива данных молодых рабочих в возрасте до 30 лет, занятых на частных предприятиях, показал, что уровни уверенности в занятости у них явно различаются под влиянием оказания (не оказания) социальной поддержки со стороны предприятия. У молодых рабочих на частных предприятиях, которым не оплачивают отпуска и больничные листы, уверенность в занятости выше, хотя различия менее значимы по сравнению со всеми работниками (табл. 7).

Таблица 7

Степень уверенности в занятости на рынке труда у молодых рабочих частных предприятий в зависимости от форм социальной поддержки (по данным РМЭЗ, 2004 год)

<i>Формы социальной поддержки на предприятии</i>	<i>Среднее значение</i>	<i>Стандартное отклонение</i>
<i>Оплата очередных отпусков</i>		
Предоставляется	3,23	1,29
Не предоставляется	3,52	1,37
<i>Оплата больничных листов</i>		
Предоставляется	3,25	1,33
Не предоставляется	3,42	1,33
<i>Количество валидных ответов</i>		168

Все это позволяет утверждать, что определяющий вклад в рост чувства уверенности в занятости вносят в большей мере половозрастные

признаки, индивидуальные практики и стратегии поведения работников, а не факторы среды.

Факторы среды, к которым следует, прежде всего, отнести тип населенного пункта проживания, отрасль занятости и тип предприятий по форме собственности, также дифференцируют уровни уверенности в занятости. Проживание в областном центре существенно повышает уровень уверенности в возможности найти другую работу в случае увольнения точно так же, как и занятость на частном предприятии, работа в строительной отрасли. Наименьший уровень уверенности демонстрируют рабочие, проживающие в поселках городского типа, занятые на государственных предприятиях, работающие в ВПК (табл. 8).

Однако роль факторов среды в объяснении высокого уровня уверенности рабочих в занятости менее значима, чем влияние индивидуально-личностных характеристик. При проведении дискриминантного анализа (использовался шаговый метод отбора предикторов — статистика Уилкса), позволившего разработать прогностическую модель уверенности в занятости, в число наиболее информативных различающих переменных из факторов среды попал лишь тип населенного пункта, который по существенности вклада значительно уступает влиянию пола и возраста.

Таблица 8

Уверенность рабочих на рынке труда в зависимости от различных факторов среды занятости (по данным РМЭЗ, 2004 год)

<i>Факторы среды</i>	<i>Среднее значение</i>	<i>Стандартное отклонение</i>
<i>Тип населенного пункта</i>		
Областной центр	3,20	1,28
Город	2,65	1,29
Поселок городского типа	2,62	1,48
<i>Тип предприятия по форме собственности</i>		
Государственное	2,86	1,36
Частное с участием государства	2,89	1,21
Частное без участия государства	3,04	1,36
<i>Отрасль занятости</i>		
Военно-промышленный комплекс	2,39	1,04
Гражданское машиностроение	2,75	1,24
Легкая промышленность	2,86	1,27
Нефтегазовая промышленность	2,86	1,48
Транспорт, связь	3,06	1,31
Строительство	3,40	1,31

Итак, проведенный анализ позволяет утверждать, что традиционные факторы, укрепляющие уверенность работника в занятости на рынке труда — принадлежность к мужскому полу и более молодой возраст (до 40 лет), — оставались стабильно значимыми на протяжении всего рассматриваемого периода (1994–2004 годы). Однако более высокая уверенность молодых рабочих в занятости основывается на меньшей ценности самой работы на предприятии, большей готовности сменить его при любом удачном случае. Примечательно то, что чем больше работники дорожат своей работой на предприятии, тем меньше у них потенциал трудовой мобильности, готовности сменить выполняемую работу и тем, следовательно, ниже уровень уверенности в занятости на рынке труда.

Выявлено, что любые формы стабилизации труда и занятости снижают потенциал мобильности и, напротив, различные проявления динамичности в занятости (смена мест работы, наличие и желание иметь вторичную занятость), повышают уверенность в возможности найти работу не хуже имеющейся в случае увольнения.

В условиях, когда положительные изменения в занятости, начиная с 2000 года, происходят в основном благодаря подъему экономики и росту спроса на рабочие руки, а не под влиянием роста потенциала трудовой мобильности и квалификации работников, важен поиск источников и определения роли индивидуальных усилий рабочих, повышающих их уверенность в занятости на рынке труда. Исследование показало, что факторы среды (тип населенного пункта, отрасль занятости и тип предприятия по форме собственности) вносят существенно меньший вклад в формирование уверенности в занятости по сравнению с влиянием индивидуально-личностных характеристик и трудовых практик рабочих. Помимо пола и возраста, значимый дополнительный вклад в повышение уверенности в занятости вносят такие факторы, как неукорененность проживания в том месте, где сейчас живут работники; неофициальный наем у работодателя по своему собственному желанию; невысокая значимость социального пакета при устройстве на работу; более высокий уровень профессиональной и трудовой мобильности, ориентация на вторичную занятость.

Несомненно, что выявленные факторы отражают проявления раннекапиталистических форм в трудовом поведении на рынке труда, отражающих высокую степень незащищенности рабочих и всевластие работодателей. Вместе с тем проблема уверенности в занятости, рассмотренная в данной статье применительно к рабочим, но в такой же мере актуальная для всех категорий наемных работников реформируемой России, созвучна концепции индивидуализации трудового поведения, находящей все более зримые проявления на современном российском рынке труда. Как отмечал З. Бауман, в сегодняшнем мире труд стал «гибким» в том смысле, что работодателю легче стало увольнять работников в любой момент и без

компенсации [Бауман, 2002. С. 149]. И в той же мере гибкость должна стать инструментом новой жизненной стратегии работника, заставляющей изначально закладывать принцип неопределенности и негарантированности занятости в поведение работника на рынке труда.

То, какие формы в недалеком будущем примет реальная занятость рабочих в России, во многом будет зависеть от характера и способов разрешения сложившегося социокультурного противоречия. Благодаря росту усилий самих рабочих и их индивидуальным практикам, потенциалу мобильности можно находить достойные рабочие места на рынке труда, а благодаря готовности государства, предприятий и профсоюзов помочь — можно укреплять гарантии занятости и социальную защищенность рабочих.

Список литературы

- Бауман З.* Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ратникова Т.* Велики ли глаза у страха? Страх безработицы и гибкость заработной платы в России // Мониторинг общественного мнения. 2004. № 4.
- Грановеттер М.* Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004.
- Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ – ВШЭ, 2001.
- Козырева П. М.* Новые тенденции в практике предоставления социальных гарантий и льгот на предприятиях // Россия реформирующаяся. Ежегодник – 2005 / Отв. ред. Л. М. Дробижева. М.: Институт социологии РАН, 2006.
- Куприянова З.* Оценка работниками их положения на рынке труда // Мониторинг общественного мнения. 1998. № 6.
- Обзор занятости в России.* Выпуск 1 (1991–2000 гг.). М.: Теис, 2002.
- Социальное партнерство как аспект повышения конкурентоспособности молодого рабочего на рынке труда.* Кемерово: КемГУ, 2003.
- Темницкий А. Л.* Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды // Социологический журнал. 2003. № 4. С. 66–85.

Александр Лазаревич Темницкий
доцент кафедры социологии МГИМО (У) МИД РФ,
старший научный сотрудник ИС РАН
электронная почта: Taleksandr@list.ru
