

В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун

УВОЛЕННЫЕ НА РЫНКЕ ТРУДА: НОВАЯ РАБОТА И СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Гимпельсон Владимир Ефимович — кандидат экономических наук, заведующий Лабораторией Института мировой экономики и мировых отношений РАН.

Магун Владимир Самуилович — кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН.

Высвобождение, безработица, социальная мобильность. В советской экономике существовали три главных источника предложения рабочей силы. Первая группа включала тех, кто впервые начинал трудовую деятельность: выпускников школ, техникумов, вузов, демобилизованных военнослужащих срочной службы и т. д. Им еще предстояло получить определенный трудовой статус и закрепиться в нем. Вторая группа объединяла людей, которые после длительного добровольного или вынужденного перерыва возвращались к активной трудовой жизни. Речь идет, например, о долго не работавших в общественном производстве домохозяйках, некоторой части пенсионеров и инвалидов. При новом трудоустройстве они могли существенно потерять в трудовом статусе по сравнению с тем, что имели до перерыва. И, наконец, третья группа — те, кто добровольно менял место работы. В данном случае имеется в виду обычная текучесть кадров, когда человек получает возможность повысить свой трудовой статус (место в иерархии, зарплату, престиж работы и т. п.), получив дополнительные блага, либо сократить физические и психологические издержки, связанные с отношениями в коллективе, удаленностью от дома и т. п.

Конечно, бывали ситуации, когда человека прямо или косвенно вынуждали покинуть работу. Однако это больше касалось специалистов и представителей интеллигенции, хотя и в данном случае не имело массового характера. Рабочих же увольнения по инициативе администрации затрагивали мало — в условиях тотального дефицита кадров их старались удержать любой ценой. Но даже если рабочего увольняли (например, за пьянство, постоянные нарушения дисциплины) или вынуждали покинуть предприятие, то для него, как правило, не представляло особого труда найти новую работу не хуже прежней.

Эпизодические кампании по сокращению штатов, проводившиеся, в частности, в 80-е годы, общей картины не меняли. Сокращались «условные работники» — на этот случай всегда имелись «мертвые души», а «живые» здесь же перераспределялись (согласно данным И. Заславского и М. Москвиной, 2/3 оставались на тех же предприятиях, где большинству предоставлялось на выбор одно-два аналогичных рабочих места). Это, как правило, не требовало смены профессии или предварительной переподготовки. Сохранялось устойчивое мнение, что и в дальнейшем родное предприятие всегда «пригreet» [1].

«Включение» механизмов рынка труда начинает менять ситуацию. Попав в новые условия, лишившись дотаций и льгот, столкнувшись с конверсией, приватизацией и т.п., предприятия вынуждены избавляться от избыточной рабочей силы. Этот процесс на официальном языке называется «высвобождением» — термин не очень удачный, маскирующий родством со словом «свобода» драматизм события. В 1992 г. высвобождение, хотя и оказалось много меньше прогнозируемого, тем не менее, затронуло 1 млн. 300 тыс. работников, причем далеко не всегда самых слабых. Одновременно с нарастанием этого процесса началось сокращение спроса на труд. Во второй половине 1992 г. впервые в посленэповской истории количество официально заявленных вакансий оказалось меньше числа ищущих работу. Открытая безработица стала реальностью.

Во всех странах Восточной Европы темпы и масштабы высвобождения тесно коррелируют с динамикой безработицы, определяя ее «лицо» [2, с. 250-251]. Поэтому дальнейшая судьба людей, оказавшихся вдруг незанятыми, прямо определяет перспективы решения целого ряда социальных проблем. В России вклад высвобождения в безработицу по сравнению с другими постсоциалистическими странами Европы пока скромнее. В 1992 г. только около 40% безработных оказались таковыми в результате высвобождения (в ряде областей до 60%) [3]. Однако в дальнейшем эта доля будет возрастать.

Оказавшись незанятыми, соискатели работы на рынке труда сталкиваются не только с проблемой количества вакансий. В ситуации, когда имеющийся профессионально-квалификационный потенциал не находит спроса, крайне важной становится готовность человека адаптироваться к требованиям рынка и складывающейся структуре спроса на труд [4]. Рынок труда через посредство работодателей осуществляет как бы «тестирующую, селекционирующую и распределительную функции» (П. Сорокин). И здесь возникают новые проблемы, поскольку не все реализуют свои начальные притязания. Хотя определенная часть имеет все основания рассчитывать на прямой выигрыш, некоторые соискатели вынуждены соглашаться на понижение в статусе или на потери в условиях труда, а часть оказывается в положении длительно безработных.

Итак, ситуация высвобождения дает старт процессу вынужденной социальной мобильности, которая может быть рассмотрена с точки зрения сохранения, потери или повышения человеком своего трудового и социального статуса¹.

В рыночной экономике безработица, будучи неотъемлемым спутником рынка труда, выполняет важнейшую функцию — способствует постоянному обновлению социальной структуры, «отбраковывая» отмирающие профессиональные группы, стимулируя мобильность людей и их адаптацию к меняющимся запросам экономики. Как эта функция начинает проявляться в российском обществе? Как трудоустройство (после вынужденного ухода с работы) меняет социально-трудовой статус человека — положение в сфере занятости? Каков итоговый баланс потерь и приобретений? Всегда ли он будет неблагоприятен для личности с точки зрения ее социального потенциала или возможен вариант «восходящей» социальной мобильности? Каковы границы адаптивности к новой ситуации у людей, оказавшихся не по своей воле на рынке труда?

Характеристика выборки и методика исследования. В 1992 г. Госкомстат РФ провел выборочное социологическое исследование «Высвобождение, трудоустройство и условия жизни незанятых лиц трудоспособного возраста» (программа разработана авторами статьи совместно с кандидатом экономических наук М. Х. Гарсия-Исер). Ставилась цель изучить механизм и факторы социальной и трудовой мобильности высвобождаемых из государственного сектора в связи с началом экономических преобразований. В выборку, охватившую предприятия промышленности и научные учреждения 25 областей и краев России, попали уволенные с января по апрель 1992 г. Возраст потенциальных респондентов был определен в пределах от 18 до 50 лет у женщин и от 18 до 55 — у мужчин, чтобы отобрать людей в трудоспособном возрасте, за исключением последних 5 лет перед пенсией. Реально же в выборку попала и небольшая доля лиц в предпенсионном возрасте. Отбор предприятий происходил следующим образом. Вначале выбирались регионы лидирующие по масштабам высвобождения, затем в каждой из таких областей составлялся список предприятий, где численность уволенных по сокращению штатов за январь-апрель превышала 20 человек. Затем определялось число предприятий, которые необходимо отобрать для проведения обследования. Для этого региональная выборочная квота делилась на 20 (нагрузка на одного интервьюера). Шаг отбора респондентов рассчитывался делением общей численности сокращенных по списку на рассчитанное выше число отобранных предприятий. Списки высвобожденных содержат домашние

¹ В течение многих десятилетий анализ динамики статуса в трудовых перемещениях сдерживался идеологией социального равенства. Попытки иерархизации статусов в публикациях предпринимались лишь в рамках какой-либо одной из социально-профессиональных категорий (например, рабочих) [5].

адреса, что позволило вести поиск респондентов и опрос по месту жительства. Сбор данных осуществлялся в мае-июне 1992 г. К этому времени часть высвобожденных уже нашла новую работу, а другая, по крайней мере, прояснила для себя ситуацию на рынке труда.

Всего в выборку попали 5800 человек. Из них 29% мужчин и 71% женщин. (Это практически точно соответствовало фактическому соотношению мужчин и женщин среди безработных [3]). Модальным возрастным интервалом является группа 31-40 лет, на которую приходится 31% всей выборочной совокупности. Достаточно полно представлены и группы 21-30 (23%) и 41-50 лет (23%). Таким образом, мы видим, что под высвобождение попадают работники в самом трудоспособном возрасте.

Численность мужчин и женщин в возрастных группах различается не очень сильно. Самая большая доля женщин в младшей (до 20 лет) и предпенсионной (51-55 лет) группах — соответственно 77% и 80%. Уровень образования высвобожденных в нашей выборке выше, чем в среднем по занятому населению. Особенно заметен перевес лиц с высшим образованием, что отражает общую ситуацию с безработицей [6].

Важная характеристика анализируемой группы — распределение респондентов по стажу работы на предприятии, которое им пришлось покинуть. Более трети проработали здесь до пяти лет; в двух случаях из трех под высвобождение попадали те, кто проработал на данном предприятии более пяти лет и уже адаптировался; отдавшие ему от шести до десяти лет насчитывают четверть всей выборки.

По социально-профессиональному составу мы разделили выборку на пять групп: руководители, научные сотрудники, специалисты (работники, занятые преимущественно умственным трудом, который требует специального образования, но не выполняющие функций руководства), служащие (рядовые работники в сфере преимущественно умственного труда, не требующего специального образования — в дальнейшем просто «служащие»), рабочие (рядовые работники, занятые преимущественно физическим трудом). Выделение научных работников в особую категорию объяснялось тем, что мы хотели более детально взглянуть на социальные процессы в сфере, одной из первых столкнувшейся с необходимостью сокращения в результате свертывания финансирования (согласно данным Госкомстата РФ, численность занятых в науке за 1992 г. уменьшилась на 28%) [7].

Среди мужчин наиболее широко представлены рабочие (63%). Вторая по численности группа — специалисты, т. е. служащие со специальным образованием (табл. 1) Среди участвовавших в опросе женщин, доля рабочих велика, но почти вдвое меньше, чем среди мужчин (33% против 63%). Таким образом, модальный тип высвобожденных в нашей выборке — это женщины с высшим или средним специальным образованием в возрасте от 30 до 40 лет, что очень близко к данным статистического учета, проводимого Федеральной службой занятости РФ [6].

Итак, высвобождение. Что дальше? Состояние занятости респондентов на момент опроса представлено на рис. 1. Поясним, в течение какого времени оно сложилось. Все наши респонденты были уволены с января по апрель 1992 г., т. е. за первые четыре месяца радикальных реформ правительства Ельцина-Гайдара. Опрос же проходил в мае-июне 1992 г. Таким образом, анализируемые процессы трудоустройства развертывались в указанном интервале. Поскольку даты увольнений были различны, у людей были разные временные ресурсы для поиска новой работы.

Трудоустроившиеся к моменту опроса на постоянное место провели без работы в среднем около 34 дней. Нашедшие временную и разовую работу прибывали в вынужденном отпуске в среднем по 48 и 66 дней соответственно. Не работавшие, но искавшие работу, находились в таком состоянии 93 дня. Эти временные различия связаны с двумя обстоятельствами: во-первых, с тем, готовились ли люди к такому повороту событий а, значит, имели ли уже подобранное новое место работы (у 37% трудоустроившихся была такая договоренность); и во-вторых, с тем, какую линию поведения они для себя выбрали — сразу приступили к поискам работы, решили немного отдохнуть, взялись за какую-либо временную (разовую) работу, выбрали путь пассивного ожидания.

Новая работа и динамика социального статуса. Сосредоточим внимание на контингенте опрошенных, которые, потеряв работу, смогли к моменту опроса найти себе новое постоянное место. Эта группа составляет 40% от общей совокупности и насчитывает 2308 человек. Для 50% мужчин и 59% женщин, нашедших новое место, трудоустройство повлекло за собой смену профессии. Эти цифры вполне соответствуют показателям «верности» профессии при добровольной смене места работы — текучести кадров. По данным З. Куприяновой, в начале 80-х гг. 70% переходивших на другую работу по собственному желанию при этом сменили профессию [8]. Что же касается вынужденной трудовой мобильности, то в США, например, в подобной ситуации также каждый второй меняет профессию [9].

Рассмотрим, как изменились социальный статус трудоустроившихся и их принадлежность к той или иной социальной группе, а также как они сами оценивают происшедшие сдвиги. При оценке изменений уровня социального статуса мы будем опираться на факт принадлежности человека к определенной профессиональной категории. Ранжировать эти категории по уровню статуса можно лишь весьма приближенно. Базируясь на исследованиях престижа профессий, мы все же сформулируем в порядке допущения следующую иерархию: руководители и научные сотрудники (высший уровень социального статуса), специалисты (средний), служащие и рабочие (низший).

Наиболее заметно увеличился удельный вес рабочих — на пять-шесть процентных пунктов (эти различия статистически значимы при $p < 0,05$). В табл. 1 мы видим также уменьшение доли специалистов на четыре процентных пункта среди мужчин и девять — у женщин. Стало больше служащих (на два-четыре пункта) и несколько меньше руководителей. Уменьшилась и «ученая» группа: научные работники составили 0,5-0,4 % вместо 1-2 % по старому месту работы. Хотя большинство различий статистически не значимы, очевидно: *доля групп с низким статусом (рабочих и служащих, труд которых не требует специального образования и не связан с руководством другими людьми) возросла за счет более высокостатусных.* Заметны социально-статусные различия между подвыборками мужчин и женщин, но процессы изменений в долях отдельных групп почти идентичны.

Таблица 1. Социально-профессиональный статус мужчин и женщин до увольнения и на момент опроса, %

Социально-профессиональные	«Кем Вы работали до увольнения?»		«Кем Вы работаете сейчас?»	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
рабочие	63	33	68	39
служащие (без специального образования)	5	27	7	31
специалисты	23	37	19	28
научные сотрудники	2	1	0,5	0,4
руководители	7	2	6	2
Всего, абс.	819	1489	819	1489

Таблица 1, показывая общие структурные сдвиги, не позволяет проследить траектории индивидуальных изменений. Из нее не следует, кто и как поменял свое положение, а также какие социальные потери или приобретения этому сопутствовали. Более детальный анализ начнем с матрицы мобильности, которая строится на базе соотношений между предшествующим и последующим социальным положением каждого индивида² (т. е. между «выходом» из прошлого социального статуса и «входом» в новый).

² Таблицы подобного рода в социологии широко известны. Например, в работах Дж. Голдторпа они связывают социальное положение отцов и детей, иллюстрируя межпоколенную мобильность [10].

Таблица 2 показывает, какой процент представителей i-ой социальной группы после трудоустройства на новую работу оказался в j-ой группе. Другими словами, она отражает вероятности перехода из одной социальной группы в другую. Числа, расположенные на главной диагонали характеризуют вероятности сохранения своего статуса.

Таблица 2. Матрица мобильности уволенных мужчин и женщин, которые нашли новое постоянное место работы, % к строке

«Выход»	«Вход» (положение на новой работе)				
(положение на старой работе)	рабочие	служащие	специалисты	научные работники	руководители
рабочие (1011 чел.)					
мужчины	94	3	2	—	1
женщины	87	10	3	—	0*
служащие (434 чел.)					
мужчины	21	55	16	—	8*
женщины	17	74	7	—	2*
специалисты (739 чел.)					
мужчины	26	7	61	0.5*	6
женщины	15	19	65	—	2
науч. работники (34 чел.)					
мужчины	7*	7*	36	21*	29*
женщины	5*	37	32	26	—
руководители (90 чел.)					
мужчины	20	17*	25	—	37
женщины	23	13*	33	—	30

* — абсолютное число респондентов меньше 5.

Напомним, что полевое исследование проводилось в мае-июне 1992 г., когда вакансий по-прежнему было больше, чем безработных. Поэтому мы можем говорить лишь о самом начале давления со стороны рынка труда на социальную и профессиональную мобильность. Как видно из табл. 2, абсолютное большинство рабочих остались рабочими. У мужчин вероятность сохранения статуса — 94%, у женщин чуть меньше — 87%. Около 10% женщин-работниц стали служащими.

Доля служащих, восстановивших свое положение, заметно меньше, хотя и составляет большинство в своей группе (55% мужчин и 74% женщин). Часть бывших служащих (21% мужчин и 17% женщин) перешли на рабочие места. Есть, однако, движение и в другом направлении: 16% женщин, выполнявших до высвобождения работу служащих, перешли на места специалистов. У мужчин этот показатель равен 7%.

Двое из трех потерявших место специалистов нашли себе новую работу в границах той же социально-профессиональной группы. Оставшаяся треть влилась в основном в ряды тех, кто выполняет более простую работу, не требующую специального образования. Среди мужчин каждый четвертый бывший специалист перешел в рабочие, а некоторые (7%) — в служащие. Отметим, что не для всех специалистов последнее трудоустройство явилось ступенькой вниз: 6% стали руководителями. У женщин, не сохранивших свои места в группе специалистов, движение из этой группы специалистов идет в основном вниз, почти поровну перераспределяясь между рабочими (15%) и служащими (19%).

Если в группах, рассмотренных выше, большинство респондентов примерно восстановили свое положение, то большая часть научных работников и руководителей заплатила за возможность трудоустройства переходом в менее статусную группу.

Анализ значений, расположенных на главной диагонали в матрице мобильности (табл. 2), показывает *уменьшение доли вернувшихся в прежнюю социальную группу по мере роста статуса группы «выхода»*. Выше мы назвали этот показатель вероятностью сохранения статуса. Данный коэффициент меняется (соответственно для мужчин и женщин) от 94% и 87% у рабочих до 21% и 26% у научных работников. Движение

«вниз» становится платой за восстановление постоянной занятости. Это подтверждает на российском материале известную закономерность, отмеченную для стран с рыночной экономикой: восстановление занятости после периода безработицы часто сопровождается вертикальной мобильностью с понижением профессионального статуса [10, 11].

Подсчитаем доли тех, кто нашел постоянную работу (независимо того, в рамках какой социальной группы), и тех, кто смог восстановиться в своей исходной группе. Для этого вернемся к полной выборке, включающей всех высвобожденных — и уже имевших постоянное место, и еще не нашедших его к моменту опроса. Доли трудоустроившихся отдельно по социальным группам «выхода» приведены в табл. 3.

Таблица 3. Устроившиеся на постоянную работу, % к численности группы «выхода», 5800 чел.

Социально-профессиональная группа (до увольнения)	мужчины	женщины	Постоянная работа			
			с сохранением статуса		с сохранением или повышением статуса	
			мужчины	женщины	мужчины	женщины
Рабочие	47	34	44	29	47	34
Служащие	38	37	21	27	30	30
Специалисты	51	39	32	25	14	25
Научные сотрудники	48	34	10	9	24	9
Руководители	57	42	21	12	21	12

Доля трудоустроившихся из групп с более высоким статусом несколько превышает долю трудоустроившихся из групп с низким статусом. Одновременно видна и иная тенденция: с ростом статуса падает доля тех, кто нашел работу такого же или более высокого статуса. В итоге происходит перераспределение в пользу групп, занятых преимущественно простым физическим или простым умственным/трудом.

Как известно, экономика СССР и других стран социалистического блока была перенасыщена трудом невысокой квалификации. Перестройка профессиональной структуры, по-видимому, вызовет в будущем сокращение его доли. Но пока потоки высвобожденных, естественно, направляются туда, где больше вакансий — а их больше для обладателей рабочих профессий. В первую очередь это относится к предприятиям государственного сектора: именно здесь сосредоточено преобладающее число подобных рабочих мест, а промышленный спад в России сопровождается, как отмечал Г. Стендинг, сохраняющимся спросом на физический труд [12].

Новая работа: субъективный баланс перемен. Кроме объективной закреплённости человека за тем или иным рабочим местом или профессией, во многом определяющими его социально-экономическое положение, существуют и другие важные обстоятельства, учет которых не менее актуален при оценке происходящих перемен. Среда них — субъективное отношение к итогам смены работы.

Использование субъективных оценок приобретает особую актуальность в связи с тем, что используемые в данной статье «объективные» индикаторы статуса носят весьма приближенный характер.

Итак, как сами респонденты оценивают изменения различных компонентов своего статуса в связи с устройством на новое место? При переходе на новую работу каждый четвертый понес потери в **условиях и режиме труда**. Однако общий баланс потерь и приобретений скорее позитивный, чем негативный. Каждый третий отметил, что на новом месте условия и режим работы улучшились, а более 40% не заметили серьезных перемен. Это означает, что почти 3/4 трудоустроившихся не проиграли.

Почти каждый второй отметил рост **реальной покупательной способности заработка**. Для 28% он остался примерно прежним, 22% понесли потери. Мужчины чаще говорили о выигрыше (54% против 45% среда женщин), а женщины чаще констатировали потери (20% против 27% среда мужчин). Ответы свидетельствуют о безусловном выигрыше тех, кто, потеряв работу, к моменту исследования нашел новое постоянное место. В этом специфика российской ситуации на рынке труда: в 1992 г. сохранялась возможность найти работу с большей зарплатой, чем была прежде. По данным представительного опроса людей, потерявших работу в США в 1979-1983 гг., там ситуация была иная: половина (а не 22%) потеряли в оплате при новом трудоустройстве; потери достигали 20% от размера предыдущей зарплаты [9].

Поскольку в выборке доля прошлых и нынешних «начальников» невелика, трудно было ожидать заметных **изменений властных возможностей** у наших респондентов. Для рядовых рабочих, служащих или специалистов реальный доступ к властным функциям всегда был очень мал. Другое дело, что существуют и иные — неформальные — власть и влияние, основанные на личных связях и специфических позициях в системе распределения. В данном исследовании 69% респондентов не фиксируют каких-либо изменений в их ресурсах власти-влияния. Уменьшение этих возможностей отметили 18% по сравнению с 13% респондентов, придерживающихся противоположной оценки.

Более 40% опрошенных констатируют, что на новом месте возросла **интенсивность работы, трудовая нагрузка**. Еще столько же отмечают, что нагрузка не изменилась. Чаще перемены связаны с ростом трудовых затрат. С экономической точки зрения — факт позитивный; сами же работники могут оценивать это обстоятельство и негативно. В интегральном виде сравнение нового и прежнего мест работы выражается в высказываниях респондентов об изменении **удовлетворенности работой**. При слабом позитивном итоге по выборке в целом наблюдаются различия в оценках у мужчин и женщин: первые значительно чаще признают, что новая работа их больше удовлетворяет, вторые же чаще высказываются в пользу прежней трудовой деятельности. В таблице 4 приведены оценки «абсолютной» удовлетворенности опрошенных нынешним местом их постоянной работы.

Таблица 4. Удовлетворенность работой, % опрошенных

Оценка удовлетворенности, балл	Нашедшие постоянное место работы 1992 г.		Рабочие госпредприятий			
			1988 г.		1976 г.	
	муж.	жен.	муж	жен.	муж	жен
— совершенно не доволен (-2)	4	4	8	14	3	3
— скорее не доволен, чем доволен (-1)	14	19	18	16	8	7
— работа мне безразлична (0)	7	7	9	5	16	22
— скорее доволен, чем не доволен (+1)	37	36	32	25	32	25
— вполне доволен (+2)	38	34	21	40	40	42
Всего, абс.	813	1486	139	57	2233	1770
средняя	0,9	0,8	0,4	0,6	1,0	1,0

* — в 1976 г. респондентам предлагался еще один вариант ответа — «трудно сказать», и в данной таблице он объединен с вариантом «работа мне безразлична». Результаты 1976 г. получены в проекте «Человек и его работа», осуществленном в г. Ленинграде под руководством В.А. Ядова. Данные 1976 и 1988 гг. взяты из публикации [13].

Прежде всего обратим внимание на сравнительно высокий уровень удовлетворенности: 70-76% респондентов довольны своей новой работой. Это, как видно из табл. 4, несколько выше, чем в 1988 г. и почти достигает уровня удовлетворенности, наблюдавшегося в 1976 г. [13]. Данный уровень удовлетворенности очень устойчив. Он сохраняется и при условии, если в выборке 1992 г. выделить только рабочих (в 1988 г. исследовались именно они; заметим, что у рабочих в нашей выборке 1992 г. уровень удовлетворенности новым местом труда самый низкий

среди всех рассматриваемых групп). Факт довольно высокой удовлетворенности особенно примечателен, если вспомнить, что перемены, приведшие к новой работе, были вынужденными

Характерные для части наших респондентов позитивные оценки изменений и переживания удовлетворения от новой работы могут быть интерпретированы двояко. Во-первых, в данных субъективных феноменах отражаются реальные сдвиги к лучшему в производственной ситуации. Во-вторых, это также и результат снижения уровня притязаний в отношении новой работы у тех, кто потерял прежнюю и некоторое время находился без работы³.

Выше мы рассматривали восприятие работниками изменений, сопутствовавших мобильности, по каждому элементу в отдельности. Теперь же попробуем получить интегральный параметр, характеризующий баланс перемен, для чего воспользуемся факторным анализом.

Таблица 5. Фактор субъективных изменений к лучшему и удовлетворенности при вынужденной перемене работы, первая главная компонента, до вращения, 2308 чел.

Субъективные переменные	Факторные нагрузки
<i>«Вы недавно меняли место работы. Что изменилось при этом?»</i>	
Власть, влияние на людей (3 — возросли, 2 — остались без изменений, 1 — уменьшились)	0,53
Удовлетворенность работой (3 — возросла, 2 — осталась без изменений, 1 — уменьшилась)	0,82
Заработок в его реальной покупательной способности (3 — возрос, 2 — остался прежним, 1 — не изменился)	0,63
Условия и режим труда (3 — улучшились, 2 — не изменились, 1 — ухудшились)	0,62
Интенсивность работы (3 — возросла, 2 — не изменилась, 1 — уменьшилась)	0,20
<i>«Устраивает ли Вас Ваша нынешняя работа?»</i> (1 — совершенно не доволен, 5 — вполне доволен)	0,73
<i>«Можете ли Вы сказать о себе, что Вы человек, склонный к переменам /V</i> (1 — скорее нет, 3 — скорее да)	0,30
Объясняемая дисперсия	30%

Приведенный выше фактор — его можно назвать общим фактором удовлетворенности сменой работы — связал все частные индикаторы перемен и является искомой интегрирующей характеристикой. Он достаточно информативен, объясняя почти треть всей вариации первичных признаков. Позитивная оценка растет при движении к полюсу высоких значений фактора. И, наоборот, полюс его низких значений соответствует негативным оценкам. Можно ожидать, что значения этого параметра будут отражать объективные изменения (улучшение или ухудшение) социально-экономического положения человека в сфере труда в результате вынужденной смены места работы. Если так, то, спроецировав на ось фактора группы респондентов, объединенных по типу изменений их «объективного» статуса, мы сможем проверить исходное предположение о сравнительном соотношении этих статусов в социальной иерархии.

Вновь образовавшиеся социально-профессиональные группы на оси фактора удовлетворенности сменой работы располагаются в следующем порядке: руководители (среднее значение по фактору 0.84), специалисты (0.23), служащие (0.13), научные сотрудники (0.04), рабочие (- 0.23). (Вероятность того, что статистические различия между средними значениями незначимы, очень мала — $p < 0.001$, использован F-критерий для множественных сравнений). Как мы видим, оценки четко коррелируют с самими групповыми статусами: чем выше итоговое положение (принадлежность к более статусной группе), тем, как правило, выше субъективная оценка баланса изменений. И, наоборот, образовавшиеся

³ Факты, указывающие на подобное снижение ожиданий, обнаружены в зарубежных исследованиях [14]. Кроме того, анализируя реакцию людей в нашей стране на возможную потерю занятости, мы обнаружили, что около четверти опрошенных готовы в подобной ситуации согласиться на любую работу [4, с. 75].

низкостатусные группы менее удовлетворены переменами, связанными с новой работой. Подобная связь понятна: низкий статус есть результат либо его воспроизводства при трудоустройстве, либо нисходящей мобильности. Аналогично, высокий статус связан с тем, что удалось его сохранить или даже повысить.

Таблица 6. Зависимость удовлетворенности работой от типов социальной мобильности

Тип мобильности, переход из одной социальной группы в другую	Среднее значение по фактору субъективных изменений к лучшему и удовлетворенности работой	Доля данного типа в общей совокупности трудоустроившихся, %
Руководитель — рабочий	-0,96	0,8
Специалист — рабочий	-0,88	5,8
Служащий — рабочий	-0,60	3,3
Руководитель — специалист	-0,42	1,1
Специалист — служащий	-0,16	5,0
Рабочий — служащий	-0,09	39,5
Служащий — служащий	0,15	13,7
Руководитель — служащий	0,19	0,6
Специалист — специалист	0,21	20,4
Руководитель — руководитель	0,24	1,4
Служащий — специалист	0,29	1,4
Рабочий — служащий	0,67	2,7
Рабочий — специалист	0,87	1,2
Специалист — руководитель	1,13	0,9
Служащий — руководитель	1,44	0,4

Например, новая группа рабочих на 3/4 состоит из «бывших» рабочих, на 7% — из служащих и на 12% — из специалистов. Естественно предположить, что результаты подобных перемещений будут мало радовать бывших служащих и специалистов. Но сравнительно низка удовлетворенность и у «рабочих из рабочих». Последнему факту есть несколько объяснений, которые подтверждаются статистически. В своей массе рабочие менее склонны и менее готовы к переменам, тем более вынужденным. Они привязаны к своим предприятиям и тем болезненнее переживают переход на другое место. Приспособление к новой работе, как правило, неизменно связано с определенными уступками, а рабочие в меньшей степени, чем другие социальные группы, склонны к «жертвам».

Ситуация в группах с высоким статусом противоположная. Например, среди руководителей (на новом месте работы) только 43% сохранили свои позиции, остальные же поднялись из менее статусных групп.

В результате одни рады сохранению своего положения, а другие удовлетворены социальным продвижением.

В табл.6 типы перехода упорядочены на основе возрастания значений фактора удовлетворенности сменой работы, (в нее включены совсем малочисленные группы — 10 и менее человек)

Все межгрупповые переходы, интерпретированные ранее по их объективному смыслу как нисходящие, имеют минимальные значения фактора удовлетворенности. Средние значения удовлетворенности характерны для ситуаций восстановления статуса. Для всех восходящих переходов типичны максимальные значения фактора удовлетворенности.

Напомним, что основанием для упорядочения групп был только один компонент социального статуса — престиж профессии (профессиональной группы). Хорошо известно, что он не всегда совпадает с двумя другими характеристиками статуса — богатством и властью (феномен «статусной несогласованности»). Между тем, упомянутое выше совпадение данных о социальной мобильности с ее субъективными оценками является аргументом в пользу правомерности выбранного нами приближенного способа иерархизации групп по уровню их социального статуса.

Из госсектора — в частный. Увольнение работников сказывается не только на социально-профессиональной структуре, но и на секторальной занятости. Сокращения пока были характерны в основном для слабеющих государственных предприятий и организаций, в то время как спрос на труд все в большей мере предъявляется весьма динамичным частным сектором.

На начало 1993 г. было зарегистрировано около 950 тыс. новых хозяйственных формирований, которые давали работу 16 млн. человек [15]. По официальной статистике 11,5% от числа трудоустроенных государственными службами занятости перешли в негосударственные организации.

Все опрошенные в ходе исследования до увольнения трудились на государственных предприятиях, но, среди тех, кому удалось трудоустроиться, только 73% сделали это в рамках госсектора (см. рис. 1). Остальные заняли места в различных негосударственных фирмах, а кое-кто (таких 1%) сам стал предпринимателем, открыв свое дело. Это свидетельствует о возрастании трудоабсорбционного потенциала негосударственного сектора. Хотя последний по-прежнему не сопоставим в масштабах с государственным, сложилась устойчивая динамика его роста⁴.

Социальный состав потоков, вливающих в тот и другой сектор, не идентичен (табл. 7).

Верхняя часть (А) табл. 7 показывает распределение потоков из разных социальных групп по секторам занятости. Нижняя часть (В) отражает социальный состав секторов, сложившийся после трудоустройства. Рассмотрим межсекторальные потоки в зависимости от социальной структуры «выхода». Высвобожденные представители низкостатусных групп (рабочих и служащих) в основной массе нашли работу на предприятиях госсектора. Однако и здесь каждый четвертый трудоустроился в новых хозяйственных организациях. По мере роста статуса исходной группы растет доля переместившихся в частный сектор, в том числе и «самозанятых». В нем оказались половина бывших научных работников и больше трети руководителей. Найти работу в коммерческих фирмах им помогают прошлые социальные связи, а также приобретенные опыт и квалификация. Имеется статистически достоверная зависимость между вероятностью трудоустройства в частный сектор (а внутри него — создания своего бизнеса) и наличными индивидуальными ресурсами — уровнем квалификации, энергичностью, состоянием здоровья и другими.

Таблица 7. Социальный состав трудоустроившихся на предприятиях государственного и негосударственного секторов экономики, %

«Выход» и «вход» в структуру занятости	«Вход» в государственный сектор	«Вход» в негосударственный сектор	«Вход» в самостоятельный Бизнес
А. «Выход» из:			
рабочих	74	25	1
специалистов	72	27	1
служащих	76	22	1
руководителей	65	31	4
научных работников	50	41	9
В. «Вход» в:			
рабочие	52	46	—
специалисты	24	27	—
служащие	23	22	—
руководители	2	5	58
научные работники	0,3	1	—

Теперь обратимся к социально-профессиональному составу разных секторов экономики на основе данных о новом статусе трудоустроившихся. В негосударственном секторе наблюдается сдвиг в сторону высокостатусных групп: здесь меньше доля рабочих, но выше

⁴ По оценкам И. Заславского, доля негосударственных фирм в общем спросе на рынке труда составляла в начале 1992 г. примерно 15%; в дальнейшем ожидается возрастание этой компоненты спроса при изменении его структуры в пользу высококвалифицированного труда [16].

удельный вес специалистов и руководителей (табл. 7). Это подтверждают и дополнительные статистические расчеты, причем такая зависимость особенно заметна у мужчин. Подобный социальный сдвиг между секторами понятен — ведь значительная часть новых негосударственных хозяйственных ячеек пока слабо связана с производством. Кроме того, более высокий статус на вынужденном «выходе» создает предпосылки для нахождения лучшего места работы при новом «входе» в занятость. Этому помогает и большой запас индивидуальных ресурсов, разветвленные социальные связи, квалификация и образование, личная активность и т. д., имеющиеся у лиц с более высоким статусом.

Механизмы поиска работы и их связь с межстатусной и межсекторальной мобильностью. Становление современного рынка труда в России требует совершенствования соответствующих институциональных средств поиска работы; трудоустройства, переподготовки и т. д. Прежде всего это касается как государственных, так и коммерческих служб занятости (о последних см. [17, 18]).

Предшественниками государственных служб были Бюро по трудоустройству населения, действовавшие повсеместно при райисполкомах. В условиях дефицита кадров они выполняли преимущественно учетные функции и «обслуживали», главным образом, определенные маргинальные категории работников (например, несовершеннолетних, для трудоустройства которых требовалось формальное направление из бюро, демобилизовавшихся военнослужащих, лиц, освободившихся из мест заключения, и т. п.). В конце 80-х гг., по данным исследований, лишь 5% работников в случае поиска нового места намеревалось обратиться к помощи бюро [1].

В 1992 г. Федеральная служба занятости контролировала около 20% вакансий, но обеспечила менее 5% трудоустройств [19]. Ее «пропускная» способность практически не увеличилась, в то время как численность зарегистрированных безработных возросла за год примерно в 10 раз. Ежемесячные масштабы трудоустройства замерли на уровне 50-60 тыс. человек. В местные отделения службы занятости идут за помощью, как правило, самые слабые и наименее конкурентоспособные.

Участникам нашего исследования, нашедшим постоянную работу, были заданы вопросы о том, куда (или к кому) они обращались в поисках данной работы и кто реально помог ее найти. Все варианты ответов можно объединить в три группы: институциональный поиск через службы занятости, использование неформальных связей (с помощью друзей, знакомых или родственников) и самостоятельный поиск (через рекламу или непосредственные обращения на предприятия) (табл. 8).

Таблица 8. Распространенность способов поиска и результативность различных работы, % трудоустроившихся

Способы и каналы* поиска работы	Обращались за помощью	Получили помощь	В том числе			
			в государственном секторе		в негосударственном секторе	
			Обращались за помощью	Получили помощь	Обращались за помощью	Получили помощь
Государственные службы занятости	26	12	28	14	20	8
Коммерческие службы занятости	4	2	2	1	9	6
Друзья, знакомые	57	42	52	36	73	59
Родственники	26	15	23	14	34	19
Непосредственное обращение на предприятие	45	32	55	41	21	13
Рекламные объявления	14	7	13	6	15	8
Профсоюзы	1	0	1	0	0	0

* Респондент мог отметить несколько позиций

В своих поисках люди чаще всего использовали имеющиеся социальные связи. Более половины (57%) искали работу через друзей и знакомых, и каждым двум из пяти это помогло. Значение данного фактора для функционирования рынка труда отмечается многими исследователями [20, 21, 22]. Особенно полезными социальные контакты оказались при трудоустройстве в негосударственный сектор, где они «сработали» в восьмидесяти процентах случаев. Но и в поисках места на государственных предприятиях этот путь был одним из самых успешных.

Примерно половина претендентов предпочла самостоятельный поиск с обращениями непосредственно на предприятия. Однако прием на работу «с улицы» значительного пополнения возможен только на крупных государственных предприятиях, по-прежнему предъявляющих спрос на рабочих массовых профессий. По мере роста статуса уменьшается надежда на то, что требуемую работу можно найти самостоятельно, обращаясь прямо к работодателям. Такой путь, а также использование рекламных объявлений помогло примерно 45% рабочих, 36% служащих, 34% специалистов и 15% руководителей (все классифицированы по первичному статусу).

Через государственные службы занятости работу искал каждый четвертый из опрошенных; удалось устроиться на госпредприятии половине из них. Обращения в коммерческие службы занятости в нашей выборке редки, хотя применительно к частному сектору их доля уже заметна (вообще эти службы изначально ориентированы на работу прежде всего с коммерческими фирмами).

Наблюдаемые приоритеты в использовании различных способов трудоустройства в той или иной мере проявляются во многих странах. На государственные службы занятости приходится не более трети всех трудоустройств. Через личные же контакты, по данным исследований, находят работу от 40 до 60% тех, кто ее ищет [2, с. 126-128]. В Германии, где сильны агентства и институциональные механизмы, личные связи решают дело в каждом третьем случае [22]. Поиск работы в западных странах отличается существенно большей ролью рекламы: благодаря ей нашли место 27% трудоустроившихся норвежцев (1990 г), 23% британцев, 36% японцев [2, с. 127]. Что же касается получения хорошей работы с высоким статусом, то в этом процессе велика роль личных связей и контактов [20].

На нашей российской выборке мы наблюдаем общую закономерность, отмеченную выше: *с ростом статуса увеличивается значение личных связей в подборе нового места и трудоустройстве*. Среди тех, кто устроился рабочим, помощь друзей и знакомых (т. е. слабые связи, по терминологии М. Грановеттера [21]) сыграла решающую роль в 37% случаев, среди служащих — в 47%, специалистов — в 48% и, наконец, у наших руководителей — в 54%. Чем выше социальное положение, тем разветвленное и разнообразнее контакты с теми, от кого зависит поступление на работу. Связи с друзьями и знакомыми, образуют, как правило, более широкую сеть, чем связи родственные. Они обогащают возможности выбора, обеспечивают и наибольший рост удовлетворенности по сравнению со всеми остальными способами. В нашем исследовании это эмпирически подтверждается расчетом средних значений фактора удовлетворенности сменой работы. Что же касается родственных связей, то их вклад в трудоустройство существенно меньше и не зависит от статуса социальной группы.

* * *

Рождающийся рынок труда ставит российское общество перед проблемами, во многом ему не знакомыми. В то же время от их решения зависит адаптация населения огромной страны к набирающим темп радикальным переменам. Формируются институциональные механизмы рынка труда, появляется открытая безработица, возникает конкуренция за рабочие места. Структура занятости под влиянием конъюнктуры и спроса начинает меняться, преодолевая жесткую зависимость от прошлых централизованных плановых решений. Безработица и массовые увольнения, хотя и не приняли пока значительных масштабов, становятся значимыми факторами социальной мобильности.

Литература

1. *Заславский И., Москвина М.* Кто останется за порогом проходной? // Социологические исследования, 1989, № 1.
2. *Employment Outlook.* July 1992/ OECD. Paris, 1992. 284 p.
3. Госкомстат Российской Федерации. Пресс-выпуск 1992.30 сентября. № 165-ВС.
4. *Магун В. С., Гимпельсон В. Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9. С. 73-84.
5. *Swafford M.* Perceptions of social status in the USSR. // *Politics, work and daily life in the USSR. A survey of former soviet citizens.* Ed. by J. R. Millar. Cambridge: Cambridge University Press. 1987. P. 279-300.
6. Между прошлым и будущим//Деловой мир. 1993. 17 марта.
7. Экономика и жизнь. 1993. № 18.
8. *Куприянова З.* Актуальные проблемы изучения текучести рабочих кадров в промышленности Сибири // Известия Сибирского отделения АН СССР: Серия экономики и прикладной социологии. 1984. № 7. Вып.2. С.38
9. *Flaim H., Sehgal E.* Displaced workers of 1979-83: how well have they fared? // *Labor Monthly Review.* 1985. Vol. 108. № 6.
10. *Goldthorpe J.* Social mobility and class structure in modern Britain. Oxford: 1987. 267 P.
11. *White M.* Long-term unemployment and labor markets. London, 1985.
12. *Стендинг Г.* Изменения профессиональной структуры занятости в промышленности: Доклад № 3, Международная конференция «Изменение структуры занятости и политика труда в Российской промышленности». М: 1992.
13. *Гимпельсон В. Е., Магун В. С.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990, № 1. С. 4-20.
14. *Feather N.T.* The effects of unemployment on work values and motivation // *Work motivation.* Ed. by U. Kleinbeck, H. H. Anast, H. Thierry, H. Hacker. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 1990. p.201-230.
15. Экономика и жизнь. 1993. № 7.
16. *Заславский И.* На пути к свободному рынку труда: политика и проблемы // Вопросы экономики. 1992. № 7. С. 37-49.
17. *Гимпельсон В. Е., Комаровский В. В., Магун В. С.* Соискатели рабочих мест на кооперативном рынке труда: эскиз социального портрета // Человек, труд, потребление. М.: Рос.АН, Институт социально-экономических проблем народонаселения. 1991. С. 49-60.
18. [Павлов Г.] Коммерческие службы занятости на рынке труда // Вопросы экономики. 1992 № 7. С. 146-148.
19. *Попов А.* На службу занятости надейся // Деловой мир. 1993. 24 февраля.
20. *Granovetter M.* Getting a job. Cambridge, Mass: 1974.
21. *Granovetter M.* The strength of weak ties // *American Journal of Sociology.* Vol. 91. № 3. 1985.
22. *Wegener B.* Job mobility and social ties: social resources, prior jobs and status attainment // *American Sociological Review.* 1991. Vol. 56. № 1.