

---

# ФОРМАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПОИСКА РАБОТЫ И ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКЕ

*С.В. Булгак*

Миграция тесно связана с понятиями «фрикционной» и «структурной» безработицы. Фрикционная безработица порождается постоянным перемещением населения из одного региона (города, поселка) в другой, сменой профессии, этапов жизни (учеба, работа, рождение). Безработица, возникающая по этим мотивам, рассматривается как добровольная, поскольку люди по собственному желанию меняют место жительства, работу, профессию, принимают решение учиться или иметь ребенка. Фрикционная безработица существует всегда, она неизбежна. Главный ее признак – низкая продолжительность. Существенной чертой такой безработицы является также то, что люди, ищущие работу, обладают необходимой квалификацией, профессиональной подготовкой и навыками. На их способности имеется спрос со стороны фирм.

В результате несовпадения спроса на рабочую силу и предложения труда возникает структурная безработица. Она связана с технологическими изменениями в производстве, порождающими и структурные изменения в спросе на рабочую силу. По этой причине структурную безработицу иногда называют технологической. Под влиянием технологических изменений спрос на некоторые виды профессий прекращается, и работодатели ищут специалистов с новыми профессиями. Кроме того, происходят изменения территориального распределения рабочей силы, в результате чего в отдельных регионах может накапливаться незанятое население.

Проблема миграции и поиска работы является следствием неполноты информации и неопределенности, которые существуют на рынке труда. Процесс поиска работы является важной составляющей функционирования этого рынка. Он обеспечивает пересечение требований работника к рабочему месту с реальными возможностями, которые предоставляет работодатель. В совокупности со встречным процессом – поиском работников на замещение вакантных рабочих

мест со стороны работодателей достигается равновесие на рынке труда.

В теоретических моделях равновесие на рынке труда – результат взаимодействия спроса на труд и предложения труда – часто выглядит просто как пересечение двух кривых на графике. Но в реальности процесс пересечения спроса и предложения имеет свою институциональную, пространственную и временную определенность. Он связан с определенным рода издержками, которые, по сути, являются одним из видов транзакционных издержек и то, как устроен процесс поиска, влияет на результаты и скорость подстройки спроса и предложения на рынке труда.

Институциональная структура рынка труда предполагает, что поиск работы может происходить различными способами. Наиболее распространенные из них: обращение в органы государственной службы занятости (ГСЗ), обращение в негосударственные агентства, помощь друзей и знакомых, помощь родственников; непосредственное обращение к работодателю, в фирму; просмотр объявлений о вакансиях или размещение объявлений о поиске работы в средствах массовой информации, в том числе в интернете.

Как люди ищут работу? От каких факторов зависит выбор ими способов поиска работы, и возможно ли наблюдать устойчивые стратегии поиска? Различаются ли способы поиска работы для различных социально-демографических и профессиональных групп? Что определяет рациональные стратегии поиска? От ответов на эти вопросы зависит возможность проведения политики, способствующей повышению эффективности трудового посредничества и уменьшению транзакционных издержек на рынке труда. Интерес к этим проблемам имеет не отвлеченный характер. Уже больше ста лет многие государства создают и поддерживают структуры, способствующие посредничеству на рынке труда – государственные службы занятости. Какова

эффективность подобных структур в сравнении с другими способами поиска работы? Оказывают ли они реальную помощь в поиске работы, и если да, то каким работникам? С середины прошлого столетия во многих странах также активно развиваются негосударственные рекрутинговые агентства. Влияют ли эти организации на эффективность поиска работы, и какой сегмент рынка они обслуживают?

Выделенные выше шесть каналов поиска работы обладают различными характеристиками и возможностями для поиска.

*Государственная служба занятости.* В советской экономике существовали бюро по трудоустройству, но круг их задач и возможностей был весьма узок. Однако данные свидетельствуют, что в период существования государственной службы занятости (ГСЗ) доля трудоустроенных среди всех обратившихся (коэффициент трудоустройства) устойчиво повышалась. Итак, если рассматривать эффективность (результативность) канала, только как факт трудоустройства, то можно сделать вывод, что эффективность этого способа поиска работы росла. В то же время количество обращений в государственную службу занятости не было стабильным.

Для безработных ГСЗ как канал поиска работы связан с малыми затратами средств, даже наоборот, возможно получение пособия по безработице. Но использование этого канала предполагает относительно высокие затраты времени, посещение центров занятости, беседы с консультантами. В то же время, использование ГСЗ более эффективно для рабочих, чем для специалистов, так как структура вакансий в государственных центрах занятости больше смещена в пользу рабочих специальностей. Для занятых выгоды от обращения в ГСЗ меньше, чем для безработных.

Переход стран к рыночным отношениям способствовал возникновению новых структур – *негосударственных агентств*. В международной практике известны два типа агентств. Одни занимаются рекрутингом, т.е. выполняют услуги предприятий по подбору персонала. В этом случае их услуги оплачивает предприятие, а с ищущего работу плата не берется. Другие занимаются трудоустройством. В этом случае услуга предоставляется человеку, ищущему работу, он же ее и оплачивает. Поэтому использование негосударственных агентств для поиска работы иногда связано с денежными издержками, но не во всех случаях. Использование негосударственных

агентств связано также с временными издержками, которые в последнее время существенно снижаются за счет использования интернет-технологий. Негосударственные агентства как в Беларуси, так и в России в большей степени ориентированы на профессии, наиболее востребованные на рынке труда, профессии среднего уровня, специалистов, или рабочие профессии массового спроса.

*Обращение к друзьям* как форма поиска работы не зависит от того, рыночная или не рыночная экономика в стране, относится к традиционным каналам поиска работы и опирается на существующие неформальные социальные сети и связи. По сравнению с другими каналами обращение к друзьям предполагает незначительные затраты времени и средств и с этой стороны выглядит общедоступным и эффективным. Эффективность этого канала заключается также в том, что он может не просто предоставлять информацию о вакансии (рекомендацию), но и подразумевать наличие обязательств (протекцию), определенную степень гарантированности трудоустройства. Эффективность социальных сетей при поиске работы зависит от экономической ситуации, от того, какое служебное и профессиональное положение занимают друзья, насколько прочно их экономическое положение. Поэтому можно ожидать, что ухудшение экономической ситуации в стране снижает ценность этого канала поиска, так как не весьма благоприятная экономическая ситуация существенно сужает возможности дружеского трудоустройства.

*Обращение к родственникам.* Обращение к родственникам как канал поиска работы по его характеристикам близко обращению к друзьям. Для этого канала поиска также характерны небольшие затраты времени и отсутствие денежных издержек. Единственное различие заключается в характере используемых социальных сетей. Родственников, как правило, меньше, чем знакомых, поэтому этот канал обеспечивает доступ к меньшему количеству потенциальных рабочих мест. Но для некоторых социальных и этнических групп прочность родственных связей может быть существенно выше, чем в среднем по стране. Тесные родственные связи характерны для традиционных, типичных взаимоотношений народов восточных и южных стран, и в меньшей степени присущи европейским народам.

*Обращение непосредственно на предприятие.* Обращение на предприятие (субъект хозяйствования любой формы собственности) как канал поиска связано с существенными затратами времени, но не требует значительных затрат средств. Использование этого канала оставляет открытым вопрос об источниках информации о возможных работодателях. Это могут быть и СМИ. Тогда эти два канала поиска являются взаимодополняющими и реализуются в рамках одной смешанной стратегии поиска. Это могут быть и профессиональные связи, накопление информации за время предшествующей трудовой деятельности, и предварительная информация, полученная от друзей и родственников, но не обеспечивающая никакой предварительной протекции. Использование этого канала зависит от экономической ситуации: обращения на предприятия будут эффективны, когда последние успешно функционируют и предъявляют спрос на работников.

*Использование средств массовой информации.* В 90-е гг. XX ст. сформировался рынок СМИ, специализирующихся на трудовом посредничестве, а на рубеже нового тысячелетия он стал активно дополняться использованием возможностей Интернета. С точки зрения ищущего работу, СМИ как канал поиска требуют определенных затрат времени и денег, но эти затраты, как правило, не слишком значительны. При этом в СМИ, как правило, больше представлены вакансии среднего уровня, больше вакансий специалистов и меньше вакансий рабочих, вакансии массовых профессий среднего и нижнего уровня должностной иерархии.

Среди каналов поиска выделяют *формальные и неформальные*. Под формальными каналами понимаются те, которые реализуются с помощью формальных посредников на рынке труда, к которым относят ГСЗ и негосударственные агентства. Каналы «помощь родственникам», «помощь друзей и знакомых», а также «непосредственное обращение к работодателю, в фирму» рассматриваются как неформальные. В настоящее время, в рамках западных исследований существует традиция считать поиск работы через СМИ также формальным каналом. Исходя из того, что в этом случае присутствует институциональный информационный посредник – специализированное средство массовой информации, публикующее на своих печатных и/или виртуальных web-страницах объявления о вакансиях и поиске работы, – СМИ могут быть

отнесены как к формальным, так и к неформальным каналам поиска, поскольку в данном случае роль формального посредника в процессе поиска гораздо меньше, чем при использовании услуг ГСЗ и негосударственных агентств, где поиск ведут не только ищущий работу, но и специалист, консультант. Однако использование услуг СМИ при поиске работы предполагает самостоятельность и индивидуальную активность субъекта, вследствие чего данный канал по типу поиска близок к обращению на предприятие.

Процесс поиска работы на рынке Беларуси предполагает построение (выбор) стратегии поиска – устойчивого рационального способа действий для достижения цели. Стратегия поиска может быть чистой, когда используется только один канал, или смешанной, когда используется несколько каналов поиска, или даже все возможные каналы. Стратегия поиска – это не только выбор определенного канала поиска работы. Построение стратегии поиска включает в себя определение многих параметров этого процесса. К таким параметрам можно отнести следующие:

- выбор вида стратегии – чистая или смешанная;
- выбор количества используемых каналов;
- выбор типа канала / каналов – формальные и / или неформальные каналы поиска;
- выбор конкретных каналов поиска работы;
- определение частоты обращения к выбранным каналам поиска;
- определение продолжительности процесса поиска в целом и в рамках выбранной стратегии (т.е. изменение набора используемых каналов через определенные периоды поиска).

Заметим, что в отличие от каналов, которые не являются абсолютными альтернативами, а следовательно, их выбор не является взаимно независимым, стратегии поиска работы представляют собой независимые альтернативы (в один момент времени может использоваться только одна стратегия поиска).

К примеру, в России наиболее распространены три чистые стратегии:

- обращение в государственную службу занятости,
- обращение к друзьям,
- обращение непосредственно на предприятие.

Они составляют почти 30% всех применяемых стратегий. Это свидетельствует о том, что, во-первых, эти три канала поиска

работы могут быть эффективными даже без обращения к другим каналам, они практически равнозначны по масштабам распространения, и выступают институциональными альтернативами поиска. Во-вторых, в целом доминируют (66%) смешанные стратегии поиска, что объясняется стремлением людей диверсифицировать их способы для повышения вероятности найти работу.

Рынок труда устроен так, что нередко работники наряду с основной работой имеют и дополнительную занятость еще на одном или нескольких рабочих местах или занимаются приработками. Это явление – не исключение для рынка Беларуси и других стран. Дополнительная занятость получила название «вторичная занятость» (в английском языке используется термин «moonlighting»). Анализ вторичной занятости позволяет лучше понять процесс краткосрочной и среднесрочной подстройки предложения труда в зависимости от экономических и социально демографических факторов, так как исследования, ограничивающиеся анализом только основной работы, приводят к недооценке способности населения реагировать на изменение экономических параметров и изменения масштабов трудовой деятельности. В условиях часто встречающихся ограничений на продолжительность времени работы на основном рабочем месте вторичная занятость позволяет работникам определять предпочтительный для них объем предложения труда.

Будем рассматривать вторичную занятость как трудовую деятельность человека более чем на одной работе. Вторичная занятость может осуществляться в виде второй регулярной работы или в виде приработков, регулярных или нерегулярных. Многие виды приработков могут представлять собой как самозанятость, так и наемный труд или некоторую кооперацию с другими работниками. Как правило, по существующим базам данных очень трудно определить, в какой форме реализуется вторичная занятость – в форме самозанятости или наемной работы. Не имея информации для более четких суждений, будем рассматривать предложения труда на всю вторичную занятость как оплачиваемую работу. При этом будем рассматривать работу в домашнем подсобном хозяйстве (например, выращивание и заготовка продуктов питания) как вторичную занятость. Однако при включении такой деятельности

во вторичную занятость возникает ряд трудно разрешимых теоретических и практических проблем. Прежде всего, отсутствуют достаточно надежные измерители доходности такого труда, а кроме того оценка результатов подобной деятельности представляет собой отдельную проблему, выходящую за рамки данного исследования. При оценке предложения труда в домашнем подсобном хозяйстве необходимо было бы учитывать отдачу от имеющегося в домашнем хозяйстве физического капитала, но для этого нет соответствующих данных. Далее, в такой деятельности практически невозможно отделить индивидуальный трудовой вклад от вклада других членов семьи.

При наличии нескольких рабочих мест возникает вопрос: какую работу считать основной, а какую дополнительной? Будем исходить из того, что каждый человек, разделяя занятость на основную и вторичную, может использовать различные критерии. Сюда относятся размер заработка, время работы, последовательность возникновения разных видов деятельности, формальность или неформальность трудовых отношений, статусные позиции. Как правило, основная занятость связана с большим временем работы.

Очевидно, добровольный характер вторичной занятости и ее наличие полезны работнику, ибо приносят дополнительные выгоды по сравнению с ситуацией, если бы ее не было. Наиболее просто связать эту дополнительную полезность с дополнительным доходом, получаемым работником от вторичной занятости. Но стремление к дополнительному доходу не объясняет причину того, что этот дополнительный доход работник получает именно от второй работы, а не от первой. Вопрос о причинах вторичной занятости в международной практике – это не столько вопрос об уровне доходов тех, кто трудится дополнительно, сколько вопрос о том, почему этот дополнительный труд реализуется в форме второй работы, а не на основном рабочем месте.

За признанием стремления к дополнительному доходу в качестве одной из главных причин вторичной занятости стоит несколько неявных условий. Во-первых, вторая работа необходима только тогда, когда основная работа не позволяет увеличить заработок. Такое может происходить из-за краткости рабочего времени на основной работе по сравнению с желанием индивида работать дольше, или из-за ограниченности заработков

на основной работе, связанных со ставкой заработной платы. В последнем случае вторая работа будет выгодной, если ставка заработной платы на ней выше, чем на первой. Можно предположить, что на соотношение ставок заработной платы на основной и дополнительной работе оказывают влияние невыплаты и задолженность по заработной плате на основной работе. Последняя гипотеза находит некоторое подтверждение в социологических исследованиях. Так, по данным исследования российских социологов там зафиксирована высокая доля имеющих дополнительные заработки, лишь 18% опрошенных регулярно получают заработную плату [ 2].

На соотношение ставок заработной платы на основной и второй работе может оказывать влияние также характер рабочих мест. Если рабочие места вторичной занятости принадлежат неформальному сектору экономики или если трудовые контракты при вторичной занятости содержат неформальные соглашения по поводу заработной платы, то их преимущество заключается в уклонении от налогов, и даже при одинаковой начисленной ставке заработной платы на первой и второй работе чистая (без налогов) ставка заработной платы на второй работе окажется выше. Это явление очень характерно в настоящее время для Беларуси, позволяющие экономить средства как нанимателям, так и работникам.

Вторая неявная предпосылка для рассмотрения стремления к дополнительному доходу как основной причине вторичной занятости заключается в том, что для работников, имеющих вторичную занятость, характерна также относительно низкая индивидуальная оценка досуга и готовность обменять свободное время на дополнительную работу и, соответственно, на дополнительный доход. В некоторых исследованиях вторичной занятости, действительно, отмечается более высокая трудовая мотивация вторично занятых по сравнению с остальными работниками: две трети опрошенных, имевших дополнительную работу, имели ее и прежде. Среди имеющих дополнительную работу только 23% согласились бы не работать, если бы им платили пособие, достаточное для безбедной жизни (по сравнению с 41% таковых во всей совокупности). Доля отметивших, что работа является для них основным источником средств существования, одинакова у тех, кто имеет, и у тех, кто не имеет дополнительной работы – 81%. Но среди первых гораздо выше

доля тех, кто согласился бы на большую продолжительность рабочего времени для получения больших доходов (63,5% опрошенных), чем среди вторых – 43% [6, с. 27].

Для понимания мотивов вторичной занятости необходимо также ответить на вопрос: почему, если вторая работа обеспечивает более высокую ставку заработной платы, работник не переходит на нее как на основную?

Этому можно найти несколько объяснений: 1) более низкий статус второго рабочего места; 2) ограничение часов работы на втором рабочем месте; невозможность работы в режиме полного рабочего времени; 3) нестабильность вторичной занятости, разовый, случайный характер заработков, высокая степень риска, связанная со вторичной занятостью; 4) невозможность вторичной занятости при отсутствии статуса, который дает основная работа (например, профессора университета перестанут приглашать в качестве эксперта-консультанта, рецензента или научного редактора в издательство, если он перестанет работать в университете).

Помимо дополнительного заработка, вторая работа может предоставлять и другие, неденежные выгоды. Это могут быть различные виды неденежного вознаграждения, обеспечение доступа к материальным и информационным ресурсам и т.д. В социологических исследованиях такая причина привлекательности второй работы определяется как «поиск новых возможностей». Она объединяет ответы респондентов типа «хочу завести новые знакомства, связи», «хочу получить стабильное рабочее место», «хочу иметь более интересную работу, более полно реализовать свои способности».

Ответы респондентов позволяют выдвинуть гипотезу, что вторичная занятость выступает своеобразной формой «растянутой мобильности» или «отложенного увольнения», т.е. обеспечивает поиск и подбор нового места работы без увольнения со старого. Тогда для проверки адекватности нового рабочего места своим запросам и способностям работник может начать работу на новом месте на условиях вторичной занятости. Эта гипотеза предполагает, что в данном случае вторичная занятость не может быть длительной: она должна либо прекратиться, если работника не удовлетворяет новое место, либо принять вид первичной, если рабочее место оказалось подходящим и есть возможность работать на нем в условиях полной занятости.

На третьем месте среди причин вторичной занятости находится стремление использовать с выгодой свободное время. Такая мотивация может быть характерна для трудоголиков, а также для людей одиноких, не обремененных семейными обязанностями. Она может появиться, если заработок на втором рабочем месте невелик, но работник нуждается в определенном роде социализации

через дополнительную трудовую деятельность. В этом случае вторичная занятость по ее характеру приближается к общественной работе или хобби.

Как видим, проблема поиска работы возникает вследствие неполноты информации и неопределенности, которые существуют на рынке труда, и тем самым способствует развитию вторичной занятости и миграции населения.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Козина, И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55–63.
2. Козина, И.М. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности, Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под. ред. В. Кабалиной и С. Кларка. М.: РОС-СПЭН, 1999. С. 172–200.
3. Кузнецов, С.Г. Методические подходы к количественной оценке числа вакантных рабочих мест: Статистика труда // Вопросы статистики. 2003. № 3. С. 35–41.
4. Кузьмин, С.А. Выбор стратегии развития и перспективы занятости // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. 1998. №4. С. 61–68
5. Куприянова, З., Хахулина, Л. Предпринимательская деятельность как основная и дополнительная работа // Экономические и социальные перемены, мониторинг общественного мнения. 1998. № 2. С. 22–29.
6. Куприянова, З.В. Вторичная занятость // Там же. С. 27–30.
7. Лебедева, С., Громыко, Н. Республика Беларусь: методы государственного регулирования в сфере занятости // Человек и труд. 2004. № 8. С. 44–46.
8. Лотова, И.П. Общий рынок труда как фактор безопасности // Панорама содружества. 2004. №8. С.10–12.
9. Лутохина, Э.А. Макроэкономическая нестабильность: занятость и безработица: учеб.-метод. пособие / Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь; каф. экон. теории и проблем рынка. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 1996.
10. Пилуй, М.П. Скрытая и частичная безработица: Сущность, причины и масштабы // Белорусский банковский бюллетень. 2003. №25. С. 46–54.

## РЕЗЮМЕ

Международная миграция специалистов является одним из существенных источников увеличения человеческого капитала. Между развитыми странами развернулась конкурентная борьба за рабочую силу и задача любой страны заключается в том, чтобы не проиграть в этой борьбе. В этом процессе отражается стремление государств обеспечить устойчивый рост национальной экономики и за счет внешних источников.

## SUMMARY

International migration of specialists is one of considerable sources of increasing human capital. At present the advanced countries are competing with each other for man power and no country intends to lose the competition. This process reflects the countries' urge to ensure the steady growth of their national economies at the expense of external sources.

\* Статья поступила в редакцию 27 декабря 2005 г.