

## МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА

С.А. Соловченко

*Институт комплексного анализа региональных проблем ДВО РАН г. Биробиджан*

В рамках функционирования рынка труда, можно выделить трех основных институциональных субъектов, которые и формируют основные модели поведения при распределении труда. В связи с этим можно говорить о существовании трёх групп моделей поведения – модели работника, модели безработного и работодателя.

**Модели поведения работника.** Активность работника на рынке труда может начать проявляться только в случае неудовлетворенности собственным рабочим местом. *Первую* возможную модель поведения работника в данной ситуации, можно назвать пассивной моделью. Работник даже в случае полной неудовлетворенности существующей работой не предпринимает каких либо действий для улучшения своего положения. Это может быть связано с несколькими причинами, скорее психологического, чем экономического или социального плана.

*Вторая* модель поведения работника, это увеличение трудовой активности с целью обратить на себя внимание администрации предприятия, и получить возможность перейти на более оплачиваемое или более престижное место. В данной ситуации, значительно больший эффект для обеих сторон будет достигнут в случае применения схемы неформальной занятости. В данном случае работодатель имеет возможность отказаться от услуг данного сотрудника, в случае если он «не оправдал надежд», а работник, имеет возможность получить дополнительную, нигде не фиксируемую, заработную плату.

*Третьей* возможной моделью поведения работника в ситуации неудовлетворенности имеющимся рабочим местом является поиск нового места работы. Этот тип поведения работника вызывает мобильность в рамках внешнего рынка труда, связанную с перемещением между работодателями. Данная модель поведения, может реализовываться двумя различными способами. Работник, не разрывая существующий трудовой контракт, начинает поиск нового места работы и, в случае если его попытки увенчались успехом, минуя состояние безработицы, перемещается с одного предприятия на другое. Второй возможный способ реализации этой модели поведения связан с добровольным увольнением с имеющегося места работы, переходом в состояние безработицы, и поиском работы в роли безработного. Данный тип реализации модели сопряжен для работника с весьма серьезными издержками и рисками. Однако, как показывает практика, российский рынок труда за период реформ характеризовался парадоксальным, крайне высоким, уровнем добровольных увольнений с последующим поиском работы.

*Четвертой* моделью, может служить поиск второго места работы. Данная модель поведения более вероятна в ситуации неполной занятости работника по месту основного трудоустройства. Варианты реализации этой модели могут приводить к увеличению формальной или неформальной вторичной занятости. На наш взгляд, более вероятна ситуация, когда работник

ищущий сторонний приработок, будет ориентироваться именно на неформальную вторичную занятость. Второй вариант реализации данной модели, то есть нахождение дополнительного места работы и законное трудоустройство на него в качестве совместителя, во многом схож с первым вариантом, но лишает работника ряда преимуществ связанных с персонализированными отношениями работник-работодатель.

**Модели поведения безработного.** Его модели поведения чаще всего отличаются большим динамизмом, чем модели работника. Одной из *первых* стоит упомянуть наиболее простую модель поведения безработного – переход в экономически не активное население. Чаще всего данная модель поведения применяется, когда человек потеряв работу, какое-то время пытается её найти, и после определенного периода неудач «опускает руки». Если же безработный не отказывается от поиска работы его действия возмозгут укладываться в целый ряд моделей поведения которые могут быть разделены на пассивные и активные.

В рамках *группы пассивных моделей* можно проследить следующие стратегии поведения безработного. *Во-первых* это ожидание удачного трудоустройства. Данную модель поведения можно описать фразой «Посижу, подожду, а вдруг что-нибудь да подвернется». *Второй* пассивной моделью поведения безработного является регистрация в службе занятости населения и ожидания «когда мне найдут подходящую работу». В данной ситуации, как и в предыдущей, особой активности в поиске работы не наблюдается, хотя человек и желает трудоустроиться, ждет возможных предложений.

Группа *активных моделей поведения* более разнообразна. *Первой* и одной из самых интересных и распространенных моделей активного поведения является целенаправленное использование ресурсов своей межличностной сети. Это выражается в активной «инвентаризации» связей своих родственников, старых друзей, знакомых, обращение к ним за помощью. Использование подобных каналов поиска работы не подразумевает однозначный отказ от официальной регистрации в службе занятости населения, но как метод, значительно ускоряет поиск работы. *Второй* весьма распространенной моделью поведения является использование окружения в качестве заказчиков и потребителей своих услуг и продукции. Очень сильное распространение данная стратегия поведения имела в наиболее сложные периоды экономических преобразований. *Третьим*, и значительно реже встречающимся типом поведения служит репутационная стратегия трудоустройства. Стараясь качественно выполнять взятые на себя обязательства, человек формирует долгосрочные обменные отношения со своим актуальным и потенциальным окружением и затем использует этот ресурс в трудной ситуации. Частично вытекая из второй модели поведения, эта является более продуманной и эффективной. Третья стратегия включает в себя несколько элементов предыдущих стратегий. Выполняя работы для ближайшего окружения в рамках межличностной сети, человек не просто решает свои

экономические проблемы, но и зарабатывает определенный статус, за счет своей добросовестности. В дальнейшем, используя приобретенный статус в рамках сети, происходит поиск работы.

Следующей *модельной группой поведения* служит осознание и активное использование индивидуальных ресурсов. В рамках этой группы можно выделить несколько стратегий поведения безработного. *Первым* типом поведения в этой модельной группе является концентрация на собственных способностях и возможностях. При реализации данного типа поведения происходит осознание самого себя в качестве основного средства или источника достижения нужного результата, сдвига в лучшую сторону. Если человек видит множество сфер приложения своих умений и сил, это позволяет ему легче пережить кризис, который не воспринимается как катастрофа, не возникает ощущения завершения пути.

*Второй* стратегией поведения в рамках данной модели служит накопление опыта на свободном рынке труда. Неудачи с трудоустройством воспринимаются не как нечто катастрофическое, а как источник опыта для дальнейших попыток. В рамках данного типа поведения человек активно использует ресурсы центров занятости по переподготовке, освоению новых специальностей. Использование подобной стратегии поведения с высокой долей вероятности приводит человека к трудоустройству, причем на условиях, которые будут для него наиболее выгодными.

Следующая, *третья*, рассматриваемая нами, стратегия поведения - неформальное предпринимательство. Занявшись собственным делом, человек уходит с рынка труда, переходя в совершенно иную категорию. Но при этом у него сохраняется двойное положение. С одной стороны, он, фактически, не является безработным, так как имеет источник дохода. С другой стороны, по отчетам службы занятости и госкомстата он проходит как безработный. На наш взгляд, данная модель поведения может иметь несколько вариантов развития. Во-первых, человек может получить предложение трудоустройства, которое его вполне устроит, и позволит получить работу, не прекращая предпринимательской деятельности. Во-вторых, собственное дело может оказаться убыточным, и человек опять активизирует свои попытки найти работу, хотя бы на время. В-третьих, предпринимательская деятельность может быть узаконена, и человек перейдет в разряд предпринимателей.

**Модели поведения работодателя.** На наш взгляд наиболее интересными, являются неформализованные отношения работодатель-работник. Они могут реализовываться тремя возможными моделями. *Первой* моделью подобного взаимодействия является использование практики «зарплаты в конверте». Данный тип взаимодействий позволяет работодателю значительно снизить расходы на зарплатные отчисления в пользу государства. Сложность им придает существование большой сети неформальных связей. Помимо работников предприятия, в

этой ней должны быть задействованы структуры дающие возможность обналчиывать средства для «серой зарплаты», что значительно увеличивает риск предпринимателя. При использовании данной модели, определенные преимущества получает и работник. Получая высокую, нигде не отмечаемую заработную плату, работник избавлен от необходимости платить высокий подоходный налог. Кроме этого, официальная зарплата, являясь весьма незначительной, дает ему право претендовать на ряд социальных льгот.

*Вторая* модель взаимодействия работодатель-работник очень схожа с первой. Основным отличием её является то, что работники, которым предприниматель платит «серую заработную плату» официально у него не работают. В данном случае работодатель вообще не несет налоговых расходов, используя рабочую силу. Сложности и выгоды подобной модели в значительной мере совпадают с предыдущей, дополняясь преимуществом свободных отношений с работниками. Отсутствие официально оформленных трудовых отношений, позволяет прерывать их без каких либо последствий, как работодателю, так и работнику.

*Третья* модель взаимодействия в значительной мере отличается от двух предыдущих. Суть её заключается в приеме на работу людей, которые реально никогда не работали, и не будут работать на предприятии.

Практика "мёртвых душ" зачастую объясняется не благотворительным участием в судьбе просителя, а желанием работодателя получить необоснованные льготы - в данном случае, не преуменьшая, а преувеличивая численность работников. Экономия достигается не за счёт сокрытия налогооблагаемых сумм, а за счёт фальсификации числа и социального качества работников, что позволяет войти в другую категорию отношений с государством.

В бюджетных организациях находила распространение практика приема на работу «мертвых душ» с целью обеспечить возможность своим работникам получать большую заработную плату, расписываясь в ведомости за 2-3 человек. Третьим выигрывающим от подобной «сделки» лицом, является сам фиктивно устроенный. Не имея никакого отношения к выполняемой работе, он тем не менее, получает непрерывно идущий стаж работы, и пенсионные отчисления на свой счет. Неотъемлемый элемент фиктивного найма - личные знакомства и рекомендации. Случайные трудоустройства по такой схеме практически не возможны, поскольку работодатель рискует при этом сильнее, чем работник.

Таким образом, нами рассмотрено большинство возможных стратегий поведения участников рынка труда. Конечно, список не является исчерпывающим, мы попытались сконцентрировать свое внимание, на тех моделях, которые представляют, на наш взгляд, наибольший интерес. Отдельного исследования заслуживает вопрос о том, насколько часто и эффективно применяются те или иные стратегии в рамках взаимодействия на рынке труда в современных условиях.