

АКТИВНОЕ И ПАССИВНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПО ОТНОШЕНИЮ К БЕЗРАБОТИЦЕ

Рассматриваются актуальные вопросы современного рынка труда и проблем занятости в условиях ЗАТО Северск. Наряду с экономическими и социально-психологическими факторами к рассмотрению предлагаются стратегии поведения на рынке труда различных типологических групп безработных и ищущих работу граждан.

ЗАТО Северск формировалось как центр Российской ядерной науки и техники с градообразующим предприятием (Сибирский химический комбинат). Формирование современного рынка труда ЗАТО Северск в последние годы происходит на фоне общероссийских изменений в экономике. Однако в силу специфики Северска как закрытого территориального образования, имеющего на своей территории градообразующее предприятие, формирование рынка труда, как уже отмечалось выше, также имеет свою специфику, которая определяется социально-экономическими, историческими и прочими условиями [1. С. 50–51].

К числу объективных экономических факторов, влияющих на развитие рынка труда, можно отнести кадровую политику (селективность отбора кадров, достижение работниками СХК высокой, но узконаправленной квалификации, ориентация на протяжении многих лет учебных заведений города на подготовку специалистов, востребованных на СХК, явление «трудовых династий»). Соответственно, если говорить о негативных последствиях влияния функционирования моноструктурного образования на развитие рынка труда города, то к ним можно отнести: сложность профессиональной переориентации работников градообразующего предприятия, по тем или иным причинам потерявших рабочее место; перепроизводство специалистов профильных для СХК специальностей и, как правило, задействование таких невостребованных специалистов на участках производства, не требующих не только высшего образования, но и наличия какой-либо квалификации, или утеря такими людьми первоначальной профессии, вынужденная смена деятельности, попытки получить новую квалификацию.

Ограниченная свобода циркуляции товаров и услуг в условиях закрытого города по-прежнему является одной из причин, тормозящих развитие предпринимательства в Северске. Кроме того, развитая торговля, коммерция и сфера услуг, имеющаяся к настоящему времени в Томске, создают непреодолимую конкуренцию малому бизнесу в Северске [2. С. 135–136].

К числу социально-психологических факторов, характерных для ЗАТО, можно отнести сформированную экономическими особенностями развития моноструктурного образования корпоративность, комплекс избранности, уверенность в «своих правах» и «обязанностях» государства. К сожалению, такие специфические психологические особенности жителей ЗАТО влекут за собой высокую инертность, нежелание и неспособность находить новые модели поведения в изменяющихся современных условиях.

Все обозначенные экономические и социально-психологические факторы, определяющие особенности

развития рынка труда ЗАТО, по-разному проявляются в специфике проблем адаптации на рынке труда различных типологических групп граждан, пытающихся решить проблему занятости.

Формирование рынка труда Северска проходит в условиях дефицита рабочих мест. Несмотря на то что в последние годы разрыв между спросом и предложением имеет тенденцию к сокращению, несоответствие между спросом на рабочие места и существующим предложением рабочей силы на рынке труда сохраняется, что затрудняет адекватное трудоустройство граждан, обращающихся в Центр занятости. Структура имеющихся вакансий не соответствует половозрастной, профессиональной, образовательной структуре лиц, ищущих работу.

В качестве групп, испытывающих сегодня наибольшие трудности на рынке труда, необходимо называть молодежь, женщин и пенсионеров.

Следует отметить, что эффективность решения проблем занятости различными группами зависит от осуществления определенной стратегии поведения на рынке труда.

«Привычная» (инертная) стратегия поведения является самой распространенной среди жителей ЗАТО. Такая стратегия распространена в первую очередь среди работников СХК, потерявших работу. Характерной ее чертой является пассивность, сформировавшаяся по целому ряду причин.

Во-первых, особенности приема на предыдущее место работы: как правило, это люди, принятые на работу по принципу «династии», «знакомству», либо в период, когда предприятие начинало формировать кадровый состав и получить рабочее место не составляло трудности. Эти люди не имеют за своими плечами опыта активного поиска работы или решения вопроса занятости.

Во-вторых, формируется неадекватная оценка себя как наемного работника на рынке труда. Работник СХК представляет себя, как правило, высококвалифицированным специалистом, не учитывая того, что его квалификация бывает востребована лишь на конкретном специфическом производстве, при этом ему трудно адаптироваться в других условиях, требующих большей поведенческой гибкости и более широкого диапазона профессиональных возможностей. Кроме того, ощущение защищенности и хороший социальный пакет, обеспечиваемый работникам СХК, формируют достаточно высокую степень инертности и установки на «мне должны». Прямым следствием такой установки и сложившейся инертной модели поведения является полная неспособность изменить свое представление о возможных вариантах трудоустройства, что значительно затягивает этот процесс, а зачастую приводит

бывших работников СХК к маргинально-пассивной позиции (алкоголизм, ипохондрическое состояние, депрессии). Еще более этому способствует то, что люди, потерявшие работу на основном производстве, как правило, имеют осложняющие обстоятельства, такие как «увольнение по статье», конфликтность.

Инертная модель поведения также является крайне типичной среди представителей так называемых «бюджетных» профессий. Плохо развитая коммерческая сфера, практическое отсутствие альтернативной реализации по профессиям, близким к изначальной, специфика самих профессий, предоставляющая достаточно узкий спектр возможностей, приводят к тому, что представители таких профессий, как врач, учитель, держатся за свое рабочее место, несмотря на невысокую заработную плату, задержки в выплате, а в случае потери работы по каким-либо причинам продолжают искать рабочее место в соответствии со сложившимися профессиональными стереотипами. Помимо объективной сложности переориентации немаловажную роль в таком варианте поведения играет наличие социального пакета, предоставляемого «бюджетными» организациями. Здесь сказывается сложившаяся годами психологическая особенность жителей ЗАТО – желание «иметь гарантии, защищенность», и подавляющее большинство готово работать скорее за низкую заработную плату, но с «гарантией» стабильности рабочего места, чем за более высокую оплату труда, но без гарантий на будущее.

Хотелось бы отметить, что если рассматривать людей, пассивно ведущих себя на рынке труда, по половозрастному признаку, то более склонны к инертному поведению люди старше 40 лет, чаще всего женщины. Очень часто последовательно в течение жизни, избирая инертную модель поведения на рынке труда, они, не желая менять свою стратегию и в силу внешних обстоятельств (возрастной ценз, отсутствие рабочих мест), постепенно утверждают в маргинальной позиции.

Рассмотрим наиболее распространенные группы населения, занимающие маргинальную позицию (не выходящие на рынок труда в течение длительного срока, потерявшие квалификацию, не имеющие мотивов к трудоустройству). В основном маргинальная стратегия поведения на рынке труда присуща женщинам с высшим или средним профессиональным образованием (как правило, старше 40 лет или до 25 лет), имеющим невостребованные профессии, и представителям рабочих профессий, имеющим проблемы с злоупотреблением алкоголя.

Первая из названных групп придерживается маргинальной стратегии в силу пассивности, страха перед необходимостью любого рода изменений, связанных с уже сложившимся стереотипом о рабочем месте, любое отклонение от предыдущей деятельности (изменение должностных обязанностей, территориального расположения нового места работы, например в Томске, особенности графика работы, необходимость прохождения курсовой дополнительной подготовки или просто получения новых знаний путем самообразования) является причиной отказа от рассмотрения новых вариантов трудоустройства. Это влечет за собой постепенный отказ от поиска работы вообще, мотивируемый «отсутствием достойных рабочих мест», «необходимостью уделять

больше времени семье», «нежеланием идти “хоть куда”, лишь бы трудоустроиться» (причем в качестве таких вариантов «хоть куда» рассматриваются все варианты, не соответствующие стереотипной модели рабочего места). Зачастую таким людям свойственна «внешнеобвиняющая позиция» с выдачей «ярлыков» и постановкой «мрачного диагноза» существующей ситуации вообще и возможностей «нормального» трудоустройства для них в частности. Как уже было сказано, чаще всего это женщины в возрасте до 25 лет (в основном в таком возрасте маргинальная стратегия является следствием неспособностью приступить к активной жизни после рождения детей) и старше 40 лет (здесь в полной мере проявляются все вышеуказанные тенденции, и женщина в течение долгих лет остается дома, испытывая материальные трудности, но, тем не менее, ничего не предпринимая, теряя квалификацию).

Вторая из названных групп является наиболее типичной для любого населенного пункта, в том числе для ЗАТО. Это люди, чья маргинальная стратегия на рынке труда обусловлена алкоголизмом, потерей мотивации к труду в целом, нежеланием и неспособностью выполнять определенные правила и обязанности, которые налагают участие в трудовом процессе в любом его варианте.

Группы ищущих работу граждан, действующих в рамках наиболее продуктивной «активной стратегии», достаточно широко дифференцированы по признакам образования, пола и возраста. Здесь в первую очередь хотелось бы сказать, что осуществление данной стратегии поведения во многом зависит от психологических особенностей человека, наличия у него таких черт характера, как целеустремленность, способность планировать, высокий уровень притязаний. Тем не менее среди граждан, занимающих активную позицию на рынке труда, возможно также выделить такие группы: по возрасту – это, как правило, возрастная категория 30–40 лет; по образованию – представители профессий, дающих многовариантность трудоустройства и широкие возможности освоения смежных видов деятельности; достаточно активную позицию занимают выпускники заведений высшего и начального профессионального образования (в основном имеющие рабочие профессии) независимо от их принадлежности к той или иной возрастной категории; так называемые «пришлые» граждане, не являющиеся коренными северчанами.

Возрастная категория 30–40 лет объективно наиболее динамична и успешна в решении вопросов занятости: как правило, это уже сложившиеся специалисты, имеющие определенный опыт работы и способные его применить в условиях современного рынка; для этой категории граждан в основном уже решены трудности, связанные с периодом трудовой адаптации после рождения ребенка, они более мобильны, спокойно относятся к вариантам трудоустройства в Томске; готовы к переобучению, повышению квалификации, рассмотрению смежных вариантов деятельности.

Высокую степень готовности к активному поведению при трудоустройстве проявляют также выпускники вузов (что зачастую является следствием способности планировать свою профессиональную карьеру, развивающейся в процессе обучения в учебном заведении высшего звена). Достаточно активно ведут себя на

рынке труда выпускники учреждений начального профессионального образования, что является, в свою очередь, следствием постоянного наличия вакансий для представителей рабочих профессий.

Если проводить анализ по профессиональной принадлежности представителей активной стратегии поведения, то здесь лидируют люди с профессиями, дающими возможность вести гибкую стратегию трудоустройства, использовать свои профессиональные знания и навыки во многих сферах деятельности (экономисты, бухгалтеры, менеджеры, юристы, специалисты по связям с общественностью, социологи, психологи). Представители этих профессий, как правило, готовы к работе по смежным специальностям, получению дополнительных профессиональных навыков или специальностей, в наибольшей степени готовы к трудоустройству в Томске.

Хочется отметить, что особую группу составляют граждане, не являющиеся коренными северчанами. Здесь можно отметить как тех, кто сменил место жительства за последние несколько лет (особенно если человек прибыл из крупного города), так и тех, кто на протяжении длительного времени проживает в Северске, но, тем не менее, чье поведение на рынке труда активно и не отягощено той пассивностью, инертно-

стью, «надеждой на кого-то», характерной для людей, изначально живущих в «тепличных» условиях ЗАТО.

Одним из вариантов активной стратегии поведения является организация предпринимательской деятельности в любом ее виде (предприниматель без образования юридического лица, открытие новых фирм). По возрастному критерию интерес к организации собственного бизнеса проявляют представители той же наиболее активной категории – 25–40 лет, хотя достаточно активно рассматривают этот вариант люди в возрасте 45–55 лет, но реже осуществляют свои планы.

Определив общие тенденции развития монотерриторий с точки зрения влияния градообразующих предприятий на все сферы жизнедеятельности данных территорий, специфику рынка труда ЗАТО, можно резюмировать, что решение проблем монопрофильных городов, в том числе в сфере занятости, зависит как от общих подходов к преодолению кризиса в стране, так и от выбора конкретных мер, учитывающих специфику городов, кроме того, важное место должна занимать проблема выработки механизмов адаптации различных групп трудоспособного населения к современным условиям, причем не только в социально-экономическом, но и в психологическом плане.

ЛИТЕРАТУРА

1. Любовный В., Лычева Т., Власова Н. Монопрофильные города: проблемы развития и занятости // Человек и труд. 2000. № 6. С. 50–53.
2. Кирсанов О.И. О тенденциях в развитии социальной ситуации и социальной политики в закрытых городах Минатома // Социальная работа в изменяющейся России: проблемы, поиски, перспективы. Томск: Курсив, 2003. С. 133–136.

Статья поступила в редакцию журнала 18 декабря 2006 г., принята к печати 25 декабря 2006 г.