

УДК 316.34/.35:331

ББК 60.54+65.24

DOI 10.22394/1682-2358-2018-3-82-88

*A.V. Rastegaeva, degree-seeking applicant of the Youth Sociology Department, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky*

### THE MAIN SIGNS AND CAUSES OF THE SPREAD OF PRECARIZATION IN THE LABOR MARKET

The main reasons contributing to the growth of precarious labor market are investigated. The main signs of precarization in Russia are identified. The effect of precarization on the propagation of reciprocal bonds is considered.

Key words and word-combinations: precarious, precarization, mobility, reciprocal bonds.

*А.В. Растегаева, соискатель кафедры социологии молодежи Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (email: golantav@yandex.ru)*

### ПРЕКАРИЗАЦИЯ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ И ПРИЧИНЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ

*Аннотация.* Исследуются основные причины, способствующие росту прекариата на рынке труда. Выделяются главные признаки прекаризации в России. Рассматривается влияние прекаризации на распространение реципрокных связей.

*Ключевые слова и словосочетания:* прекариат, прекаризация, мобильность, реципрокные связи.

Актуальность глубокого изучения проблем распространения прекариата на рынке труда становится все более значимой. Прекариат стал развиваться вследствие перемен, происходящих на современном рынке труда в условиях тотальной глобализации. По мнению Г. Стэндинга, одно из последствий роста прекариата — появление многоуровневой классовой структуры, характерной для мировой экономики [1]. Представители прекариата не имеют никаких гарантий занятости и вынуждены постоянно менять место работы. Большинство из них работают, заключая срочные контракты и догово-

ры, таким образом, не имеют возможности получать социальную поддержку от государства, пенсионное обеспечение, отпуск, пособия по безработице, больничные и оплату медицинских счетов. Работники теневой экономики — те, кто не вступает в юридические отношения со своим работодателем, занимают еще менее выгодную позицию на рынке труда. Эти люди не имеют никаких социально-трудовых гарантий. Прекариат определяют различными критериями, общим для них является использование показателей, в составе которых практически всегда присутствуют понятия «нестабильность», «негарантированность», «неформальность». Прекариат определяют по следующим признакам: нестабильность занятости, нестабильность доходов, активная включенность в реципрокные связи, потеря профессиональной идентификации.

Нестабильность занятости определяется ее негарантированностью, распространением гибких форм и т.п. В этом смысле начало прекарных практик в России и их быстрое развитие часто относят к периоду 1990-х годов. Однако отметим, что причины прекариата гораздо шире, иначе трудно объяснить его современное распространение в развитых и благополучных странах мира. Так, в Германии, Франции, Нидерландах в 2010 г. около 20% общей численности рабочей силы были заняты на вакансиях с нестандартной занятостью, в Японии 40% работников заняты на вакансиях с гибким графиком труда. Очевидно, прекаризация связана с глобальными процессами, приведшими к кризису прежней системы трудовых отношений, к переходу наемных работников на гибкие формы занятости и ориентации работодателей на снижение издержек. Представляется, что необходимо различать системные причины прекариата, связанные с современными трендами общественного развития, и ситуационные, связанные с динамикой конкретных социально-экономических показателей.

Низкий уровень доходов — второй характерный признак прекариата. Его можно определить, используя разные методологические подходы и методические приемы. О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова предлагают отождествлять низкие доходы прекариата с медианным доходом, рассчитанным для соответствующего региона [2]. Медианный подход в расчетах используется в Евростате и в статистических ведомствах многих стран мира; с его помощью определяется уровень относительной бедности как 50—60% от размера медианного дохода. Таким образом, получается, что предлагаемый О.И. Шкаратаном и соавторами способ исчисления дохода не отождествляет прекариат с бедностью; медианный доход обеспечивает прекариатам не только выживание, но и «привычный для данной группы стиль жизни», а доход ниже медианного представляет лишь часть прекариата — его «социальное дно» [2, с. 102]. Такой совершенно справедливый взгляд на прекариат является принципиальным и весьма важным с социально-экономической точки зрения: между прекариатом и бедностью нет прямого отождествления. Вопрос определения конкретного уровня доходов, который связывался бы с прекариатом, является техническим и дискуссионным. Предлагаемая авторами верхняя граница прекарного дохода, равная медианному доходу, всегда будет ниже среднего дохода (просто исходя из самого характера распределения до-

ходов в обществе). На основе среднего дохода в Росстате рассчитывается абсолютный уровень бедности путем его соотнесения с величиной прожиточного минимума. В России в 2010–2016 гг. медианный доход составлял 75–80% от среднего, уровень бедности — 28–32% от среднего дохода [3, с. 81–91].

Следовательно, современная методика исчисления величины прожиточного минимума в России позволяет достаточно точно соотнести с ней размер медианного дохода: он превышает ее в 2–2,5 раза. Согласно известной классификации, предложенной Всероссийским центром уровня жизни (ОАО «ВЦУЖ», руководитель — В.Н. Бобков), это чуть выше размера восстановительного потребительского бюджета, который определен в два прожиточных минимума и характеризуется «социально приемлемым уровнем материальных благ и услуг» [4, с. 5–9]. Иными словами, прекарное поведение, в отличие от социального поведения, характеризуемого культурой бедности, все-таки может обеспечивать некоторый минимальный «социально приемлемый» стандарт. Это существенно раздвигает границы прекариата как социального слоя.

С ростом прекариата все более широкое распространение получают реципрокные связи — неформальные нерыночные горизонтальные обмены продуктами и услугами [5]. Часто они имеют целью взаимную поддержку. Очевидно, для людей, попавших в трудные обстоятельства, характерно потребительское поведение, направленное на минимизацию расходов, одной из форм которого является взаимная неформальная поддержка. Ее роль и масштаб возрастают при численном росте прекариата и увеличении длительности пребывания в прекарном состоянии.

Отсутствие гарантий занятости, частая смена работы естественным образом ведет к частой смене видов деятельности, как правило, с потерей статусно-профессиональной позиции. Так, если попавший под сокращение квалифицированный профессионал или молодой выпускник вуза длительное время не может найти работу по специальности, то он вынужден устраиваться на временную работу с потерей статуса или работать в условиях неформальной занятости. Длительное пребывание вне профессиональной среды ведет к потере профессиональной идентификации, что является важной характерной чертой прекариата. В результате появляется возможность выделения характерных признаков прекариата с трансформацией социально-профессиональной мобильности на рынке труда.

Межпрофессиональная мобильность усиливает дисбаланс профессионально-квалификационного состава рабочей силы, что актуализирует вопрос перехода к гибкому рынку труда, побочным следствием которого является прекаризация. Гибкий рынок труда, в условиях которого ранее относительно гарантированные трудовые отношения становятся негарантированными и незащищенными, приводит к отступлению от приобретенных прав, обеспечивающих наемным работникам трудовые гарантии в течение длительного времени. Прекаризация в России способствует разрушению общепринятых норм социальной защиты работников.

Наряду с этим прекаризации способствует и ухудшающееся положение на рынке труда: на нем в настоящее время присутствует тенденция, при которой нарастает интенсивность предложения рабочей силы при значительном снижении спроса на нее [6, с. 23—27]. Это показывает наличие потребности в постоянном оценивании складывающейся системы вакантных рабочих мест и движения рабочей силы, в анализе изменения потребности в рабочих кадрах в разных отраслях и определении зависимости этих изменений от социально-экономического состояния.

Спрос на рабочую силу формируется с учетом потребностей в определенных профессиях и уровне квалификации, соответствующих требованиям технологического прогресса. Причинами изменения спроса могут быть увеличение производительности труда, замена ресурсов или их взаимная дополняемость. Предложение рабочей силы на рынке труда формируют демографическая структура общества, миграция, уровень заработных плат, уровень доступности образования, появление в обществе новых видов дохода. Основными социально-экономическими причинами несоответствия спроса и предложения на рынке труда является следующее: депрофессионализация населения, чрезмерное расширение неформальной, вторичной, множественной занятости, рост нисходящей социальной мобильности общества, изменение форм собственности, «размытость» границ социально-профессиональных статусов, проблемы адаптации выпускников вузов.

В последнее время по причине структурных преобразований все более актуальной становится проблема дисбаланса между имеющимися профессиями (специальностями) и уровнями квалификации ищущих работу по отношению к требованиям работодателей, а также несоответствие между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Выделяются территориальный, отраслевой, профессионально-квалификационный и социально-демографический дисбаланс [7, с. 78]. Территориальный дисбаланс становится результатом неравномерного размещения и распределения производственных и сырьевых ресурсов, различных темпов развития трудовых ресурсов и экономики. Отраслевой дисбаланс формируется под влиянием различных темпов рыночных преобразований в промышленности, экономике и сфере услуг. Профессионально-квалификационный дисбаланс стал итогом совокупного воздействия территориального, отраслевого и социально-демографического дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в условиях недостаточного регулирования процессов воспроизводства и распределения трудовых ресурсов. Социально-демографический дисбаланс появляется в результате заниженной конкурентоспособности некоторых групп населения: инвалидов, женщин, молодежи.

В результате проявлений дисбаланса на рынке труда зарождается критическая ситуация, когда, во-первых, не удовлетворяются потребности организаций в квалифицированной рабочей силе, сдерживается рост продукции и услуг, снижается конкурентоспособность предприятий; а, во-вторых, формируются определенные группы незанятого населения, например молодежи, увеличи-

вается социальная напряженность в обществе, интеллектуальный и трудовой потенциалы страны используются не в полной мере.

Дисбаланс объемов, профилей и структуры подготовки рабочих кадров, проявляющийся в учебных заведениях профессионального образования, и дисбаланс структуры спроса на рабочую силу — это одна из причин формирования дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Решение проблем, связанных с приведением структур и объемов профессионального обучения кадров, соответствующее потребностям экономики страны, является необходимым условием для сглаживания дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы. Это стимулирует процесс оптимизации по взаимодействию учреждений профессионального образования и рынка труда. Такого рода взаимодействие может осуществляться с помощью теории самоорганизации, которую еще называют теорией «универсального эволюционизма», «теорией организации», «теорией синергетики» [8, с. 32].

Рынок труда создает конкуренцию между учреждениями профессионального образования, благодаря которой со временем происходит их самоорганизация, возникают стимулы, повышающие эффективность работы, вырабатываются механизмы, приводящие объем и структуру профессионального образования в соответствие с потребностями экономики. Данная закономерность была установлена в теории Фишера, объясняющей повышение устойчивости природы и любой биологической популяции по мере возрастания их генетического разнообразия. Но на практике в социальных системах, где действуют факторы воли и разума, сознательного и субъективного выбора (например, выбора профессии), самоорганизация носит крайне сложный характер. У человека всегда есть свои намерения, желания, а порой и профессиональное самоопределение.

Все это составляет специфику социальных систем, наряду с определенной внутренней структурой обладающих жестко заданным внешним окружением, с которым эта система обменивается энергией и информацией. Эволюция таких систем находится в зависимости от поведения человека, взаимодействующего с окружающей средой и связанного с ее условиями. К таким условиям внешней среды можно отнести и рынок труда. На сферу образовательных услуг влияют субъективные образовательные потребности населения, которые также являются одним из важнейших факторов, формирующих потенциальный спрос на рынке образования и возможный показатель предложения на рынке труда. Часто на профориентацию влияют беспочвенные и некорректные представления о том, насколько престижны те или иные специальности и профессии. Такой выбор нередко не отвечает потребностям и интересам работодателей и наемных работников, но может значительно определять структуру образовательной сферы, что в дальнейшем способствует проблемам трудоустройства и эффективной занятости молодежи [2]. Результатом влияния различных факторов стал дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. Подобная ситуация существует во многих регионах Российской Федерации, где наблюдается слабое взаимодействие рынка труда, которому присущ жесткий закон спроса и предложения рабочей силы, и рынка

образовательных услуг, ориентированного на конъюнктурные запросы разных групп населения.

По мнению специалистов, для рассматриваемой ситуации характерна долговременность. Это можно объяснить тем, что система профессионального образования в скором времени не вернется к прежнему состоянию, в котором она находилась в условиях плановой экономики. Следовательно, увеличивается необходимость регулирования рынка труда путем воздействия прямыми и косвенными мерами. Цель такого регулирования — улучшение его функционирования, обеспечение условий воспроизводства рабочих кадров и их территориального и отраслевого распределения, достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и рациональной занятости населения.

Сфера профессионального образования и рынок труда становятся формами адаптации социальных систем; соответственно, им необходимо общественное и государственное регулирование. Механизм регулирования подразделяется на государственное регулирование, рыночное саморегулирование и систему социального партнерства. При этом необходимо учесть, что роль этих элементов зависит от региональной специфики и темпов социально-экономических реформ. Государственная политика, регулирующая процессы подготовки кадров в учреждениях профессионального образования, опирается на процесс развития системы профессионального образования, переподготовку и повышение квалификации, в том числе среди безработных, внутрифирменное обучение, непрерывное профессиональное образование, способствующее адаптации молодежи в изменяющихся условиях спроса на рабочую силу и позволяющее работодателям получать рабочую силу необходимой квалификации. Это возможно путем непосредственного создания и сохранения рабочих мест или косвенного стимулирования предпринимательства, способного создавать новые рабочие места, а также через формирование организованного сегмента рынка труда, повышение эффективности работы региональных служб занятости, улучшение информационного обеспечения населения, повышение качества образовательных услуг.

Рассматривая проблему дисбаланса между структурой и объемом подготовки кадров и потребностями рынка труда с макроэкономической стороны, отметим, что ухудшается обеспечение отраслей экономики квалифицированными рабочими кадрами — происходит заметное снижение показателей обеспеченности предприятий и организаций рабочей силой необходимой квалификации. Последствия такой ситуации — низкая эффективность использования финансовых средств, необходимых на подготовку и переподготовку кадров, снижение конкурентоспособности российских предприятий на мировых и отечественных рынках, повышение угрозы безработицы и депрофессионализации выпускников учебных заведений.

Сегодня особенно актуальной становится проблема занятости молодежи, являющейся важнейшим элементом экономической эффективности и социальной стабильности общественного функционирования. Молодежь — это группа населения, объединенная по возрасту, но с точки зрения образования и профессиональной квалификации — крайне неоднородная. Молодежь

рассматривается как наиболее социально опасная и незащищенная группа населения, особенно это проявляется в условиях переходной экономики. Необходимы особые меры по поддержке молодежной занятости, разработанные с учетом специфики отдельных слоев в рамках этой группы.

Кризис занятости, который на современном этапе нередко именуется научным сообществом «прекаризацией трудовых отношений, стал проявляться на первых порах существования новой России и сохранился в модифицированной форме в наши дни» [2]. В современных социологических исследованиях указывается еще ряд причин распространения прекарности, зависящих от системы организации труда и занятости населения, а именно нарастающая гибкость экономики, глобализация, процессы деколлективизации и реиндивидуализации [9].

Существенно измениться в лучшую сторону система занятости может только при соблюдении следующих условий. В первую очередь на предприятиях реального производства необходимо создание вакансий с высоким уровнем заработной платы. Во-вторых, следует повышать спрос на труд в таких областях, где есть возможность наилучшим образом применять накопленную работниками квалификацию. В-третьих, необходима правильная оценка и достойная оплата труда работников государственной бюджетной сферы с учетом их опыта и квалификации.

#### Библиографический список

1. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. М., 2014.
2. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110
3. Колмаков И.Б. Методы измерения неравенства денежных доходов населения // Народонаселение. 2017. №2. С. 81–91.
4. Бобков В.Н. Потребительские бюджеты // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 7. С. 5–9.
5. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: понятие, история изучения, исследовательские подходы // Социологические исследования. 2012. № 2. С. 31–39.
6. Черныш М.Ф. Справедливость заработной платы в российском контексте // Социс. 2014. № 8. С. 23–27.
7. Кочетов А.Н. Занятость специалистов: феномен невостребованности: историко-социологический аспект. Саратов, 2013.
8. Калашиников С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики // Человек и труд. 2007. № 5. С. 27–40.
9. Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сборник научных статей / отв. ред. В.А. Ядов. Самара, 2013. С. 194–213.