

УДК 331.56 + 316.344.273.4 + 005.952  
ББК У9(2)240.53 + С561.23 + С543.139

## **РЫНОК ТРУДА И «НОВАЯ» БЕЗРАБОТИЦА**

***С.В. Одяков***

В статье рассматривается стратификационное членение рынка труда в условиях рыночной экономики. Автор анализирует проблемные группы, которые возникают на рынке труда в результате трансформации природы труда в глобальном информационном обществе. Поскольку данные группы являются наиболее уязвимыми с точки зрения их жизнестойкости, автор обращает внимание на необходимость разработки мер социальной политики, направленных на поддержку занятости.

Ключевые слова: рынок труда, неоднородность рынка труда, гибкая занятость, сегментация рынка труда, прекариат, временные работники, неполная занятость, «новая» безработица, социальная политика на рынке труда.

Долгое время исследования рынка труда осуществлялись в рамках экономических теорий, где он уподоблялся рынку всякого другого товара. Отсюда оплата труда считалась результатом спроса и предложения на рабочую силу. Рынок труда выглядел при таком подходе достаточно однородным, а отношения занятости были открытыми. Однако результаты научных исследований, проверка теоретических гипотез посредством анализа перемещений рабочей силы привели к выводу о неоднородности рынка труда и необходимости изучения не только собственно экономических, но и социальных факторов сегментации рынка труда и механизмов регулирования отношений между спросом и предложением на нем.

Неоднородность рынка труда проявляется в его структурировании на внешний и внутренний, первичный и вторичный, основной и периферийный. В основе такого структурирования рынка труда лежат способ заполнения рабочих мест (рыночные способы для внешнего рынка и административные стандарты для внутреннего), условия труда и уровень его оплаты (более высокий уровень оплаты и система стимулирующих льгот для первичного рынка и, вместе с тем, худшие условия труда и отсутствие льгот для вторичного).

Появление внутренних рынков труда, которые регулируются стандартами и неформальными нормами предприятий и организаций, П. Дерингер и М. Пиоре прямо связывали с необходимостью профессиональной подготовки непосредственно на рабочих местах в соответствии с внутренними организационными требованиями конкретного предприятия и фирмы и существованием неформальных связей внутри организации. При этом стандарты и правила утверждаются не только на уровне администрации и работодателей, но и профессиональными объединениями работников.

Значительная часть исследований, начиная с 70-х гг. XX в., концентрируется на изучении занятости и ее факторов на уровне фирм и организаций, а также на разработке различных форм стратегий гибкой занятости в условиях конкуренции (стратегии численной, функциональной и финансовой гибкости). Использование гибких стратегий занятости, как правило, приводит к дифференцированным формам найма по отношению к представителям как разных, так и однородных групп профессий даже в условиях одного предприятия. Данные формы дифференциации неизбежно приводят к неравенству стратификационного плана, а значит, становятся предметом исследования социологов.

Такое стратификационное членение рынка труда привело к структурированию его на «ядро» и «периферию», когда основным критерием деления становится стабильность занятости. К «ядру» относятся штатные работники организации, работающие на условиях длительного найма, имеющие дополнительные льготы и права, полную рабочую неделю и рабочий день. К «периферии» относятся занятые по краткосрочным договорам и без них неполное время и лишенные не только дополнительных льгот, но и гарантий сохранения рабочего места в периоды экономического спада.

Исследования Дж. Аллена, Дж. Аткинсона, Ч. Литбитера показывают, что масштабы периферийного рынка труда в развитых индустриальных странах достаточно велики. По данным Международной организации труда (МОТ), в режиме неполного рабочего дня в развитых странах в начале 1990-х гг. работал каждый четвертый. Примечательно и то, что размеры вторичного рынка труда в последние десятилетия не только не сокращаются, но даже возрастают. Это относится в первую очередь к частично занятым, а также к другим периферийным группам – временно занятым и самостоятельным работникам [4, с. 183–190].

Сегодня почти половина всех рабочих в мире – более 1,5 млрд – трудятся в условиях неформальной или ненадежной занятости, что является, по оценкам экспертов ООН, одним из факторов уязвимости человека и снижения его жизнестойкости [1, с. 2].

В связи с этим в последнее время возникли такие понятия, как «прекариат» и «прекариатизация» (от англ. *precarious* – рискованный, нестабильный). Под прекариатом понимается класс людей, которые лишены некоторых гарантий, связанных с работой, например, гарантий рынка труда, занятости, сохранения рабочего места и др. [5, с. 25–26].

Рассматривая виды прекариата, английский экономист Гай Стэндинг включает в эту категорию временных работников, которым «не светит карьера»; мигрантов, проживающих на территории страны; широкий слой криминализованных лиц, осужденных; а также низшие слои общества, живущие на пособие.

Говоря о временных работниках, следует отметить, что многие из них близки к прекариату, потому что у них слабее производственные отношения и ниже доход по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу, а также мало перспектив в профессиональном плане. Причем число людей с временной привязкой к рабочему месту резко возросло в условиях гибкого рынка труда. В большинстве стран статистика показывает, что численность и доля трудовых ресурсов с временной занятостью за последние три десятилетия резко возрасли. Особенно резким этот скачок был в Японии, где в 2010 году более трети трудовых ресурсов находились на временных рабочих местах, но вероятно, их доля еще выше в Южной Корее, где по определенной причине более половины всех трудящихся заняты на временных, «нерегулярных» работах.

Как отмечает Г. Стэндинг, в настоящее время временная работа – это четкий показатель своего рода уязвимости. Для кого-то она может стать ступенькой для карьерного роста. Но для многих это ступень, ведущая вниз, к статусу с более низким доходом. То, что люди, измученные безработицей, соглашаются на временную работу, за что ратуют многие правительственные структуры, может привести к более низкой оплате труда на многие годы. Когда человек соглашается на работу менее статусную, вероятность того, что он сможет снова подняться по социальной лестнице или получать «приличный» доход, уменьшается, причем надолго.

Что касается неполной занятости, то в большинстве стран неполная занятость означает, что человек работает в должности не менее 30 часов в неделю (или получает оплату за этот период). Хотя правильнее было бы говорить о так называемой неполной занятости, поскольку многие из тех, кто предпочел или вынужденно согласился на неполный день, обнаруживают, что работать приходится больше, чем они рассчитывали, а их трудовой вклад, судя по зарплате, оценивается ниже.

Рост числа работников с неполной занятостью позволяет скрывать уровень безработицы и частичной безработицы. Так, в Германии переход все большего числа людей на «мини-должности» помогал поддерживать иллюзию высокой занятости [5, с. 32–35].

«Новая безработица» – явление, которое сформировалось в начале 80-х гг. XX века и продолжает существовать устойчивым образом. Беспрецедентный рост безработицы в начале 80-х гг. породил множество экономических, социальных и культурных проблем, заставил социологов по-новому взглянуть на современный ее характер и обуславливающие причины. Наибольшее внимание здесь привлекает уже довольно устойчивое в социологии мнение о том, что современная безработица стала системной и что современные безработные не являются какой-то случайной группой.

При классических спадах или депрессиях фабрики и организации закрывались и люди умирали с голоду до тех пор, пока не открывались эти же самые старые фабрики и организации с теми же самыми рабочими местами. Сейчас во многих случаях старые фабрики и учреждения никогда более не открываются вновь, а если и открываются, то, вероятнее всего, они не имеют тех же самых рабочих мест. При этом создание новых рабочих мест на новых производствах и в сфере услуг не решает мгновенно проблемы безработицы, поскольку новые рабочие места – это прежде всего новые профессии, которыми работники старых производств не владеют.

Природа «новой» безработицы обусловлена изменениями не просто структуры занятости, а профессиональной структуры современного производства. В ближайшем будущем следует ожидать появления совершенно новых профессий, возникших в новых типах производства, непригодных для рутинизации и тейлоризации.

Вытеснение труда из производственной сферы носит закономерный и систематический характер. Оно обусловлено процессом структурной перестройки экономики, компьютеризацией и информатизацией производства. В разряд безработных попадают в первую очередь те, кто в наименьшей степени может себя защищать. Это молодежь, иностранные рабочие и многие женщины. Особое значение имеет то обстоятельство, что к категории безработных в некоторых странах относятся многие представители академических профессий. Новые безработные не являются потенциальной причиной революции, однако образуют резервную армию протеста, источник недовольства, несут известную угрозу социальной стабильности. Современный рынок труда демонстрирует парадоксальное свойство: готовность переучиваться и менять профессию проявляют преимущественно те наемные рабочие, положение которых на рабочем месте и рынке труда стабильно; те же, над кем нависла опасность безработицы, сопротивляются этому. Структурная безработица, ее рост приводят к появлению различных субкультур среди безработных, которые враждебно относятся к ценностям и формальным правилам «общества труда» и формируют «культуру безработных», или «некласс нерабочих».

Каждая новая волна структурной безработицы сопровождается ростом масштабов социальной патологии, особенно в среде молодежи. Формы этой патологии – разрушительный бунт, наркомания, алкоголизм, разрушение семьи. Безработица ведет к массовым аномийным процессам. Сейчас невозможно перечислить те отрицательные последствия страха безработицы, который нельзя свести только к боязни остаться без средств к существованию. Многие безработные сравнивают себя с прокаженными, они находятся в состоянии психологического расстройства. Растет число самоубийств среди безработных. Все это говорит о том, что нельзя утверждать, будто труд окончательно перестал быть социальной цен-

ностью. Ожесточение, с которым большая часть молодежи готовится к своей будущей профессии, свидетельствует об обратном [3, с. 144–146].

Таким образом, безработица влечет за собой высокие социально-экономические издержки, ведущие к постоянной потере объемов производства, ухудшению трудовых навыков и снижению производительности. Ущерб для производства и связанных с ним налоговых поступлений может потребовать более высоких государственных расходов для поддержки страхования от безработицы.

В этой связи политика, направленная на поддержку структурной перестройки, расширение занятости в формальном секторе и регулирование условий труда, необходима для снижения уязвимости в сфере занятости в среднесрочной и долгосрочной перспективе, однако она недостаточна для борьбы с уязвимостью большинства рабочей силы в краткосрочной перспективе. Кроме того, политические меры важны также для воздействия на уязвимость широких масс трудящихся, которые в краткосрочной перспективе будут продолжать заниматься традиционными и неформальными видами деятельности. Содействие этому сдвигу и широкое создание продуктивной занятости требует более эффективных стратегий экономического развития, в том числе повышения объемов государственных инвестиций в инфраструктуру, развитие человеческого потенциала, активную пропаганду инноваций и стратегические мероприятия в торговле, в частности, в области экспорта [1, с. 10–11].

#### Библиографический список

1. Доклады о развитии человека [Электронный ресурс] // Официальный сайт ООН. – URL: <http://www.un.org/ru/development/hdr/>.
2. Кораблева, Г.Б. Социология профессий: учеб. пособие / Г.Б. Кораблева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2012. – 176 с.
3. Полякова, Н.Л. Труд в социологической теории / Н.Л. Полякова // Вестник Моск. ун-та. Серия 18. Социология и политология. – 2004. – № 2. – С. 130–147.
4. Радаев, В.В. Экономическая социология. Курс лекций: учеб. пособие / В.В. Радаев. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 с.
5. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Гай Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.

[К содержанию](#)