

Петухова Мария Сергеевна

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ И НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В
УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА (НА МАТЕРИАЛАХ
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*Специальность 22.00.04 — Социальная структура, социальные
институты и процессы*

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва — 2016

Работа выполнена на кафедре прикладной социологии социологического факультета ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ)

Научный руководитель: **Левичева Валентина Федоровна**, доктор философских наук, профессор, зав. кафедрой прикладной социологии социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета

Официальные оппоненты: **Мальшев Михаил Львович**, доктор социологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института социологии Российской Академии Наук

Фальковская Ксения Игоревна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной медицины и социальной работы Московского государственного медико-стоматологического университета им. А.И. Евдокимова

Ведущая организация: **ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»**

Защита состоится «22» ноября 2016 г. в 15.00 часов на заседании Совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Д 212.198.09 на базе Российского государственного гуманитарного университета по адресу: 125993, ГСП-3, Москва, Миусская площадь, дом 6, корп. 5, ауд. 406.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке РГГУ по адресу: 125993, ГСП-3, Москва, Миусская площадь, д. 6. и на официальном сайте организации по адресу: www.rsuh.ru.

Автореферат разослан «10» октября 2016 г.

Ученый секретарь

доктор социологических наук

Буланова М.Б.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Актуальность исследования региональной специфики занятости населения связана с современной тенденцией в управленческом подходе к ее государственному регулированию: полномочия все в большей степени делегируются на уровень субъектов Российской Федерации. Диссертационное исследование проведено на материалах Калужской области, которая с точки зрения географического положения, размеров территории, численности, плотности и уровня экономической активности населения представляет собой пример типичного региона средней полосы России. Особенностью области является экономический рост за счет инвестиционной активности: сегодня около семидесяти производственных проектов реализуется на территории десяти индустриальных парков, объем прямых инвестиций на душу населения по сравнению с 2006 г. вырос практически в десять раз.¹ Регион входит в число лидеров по привлечению иностранных инвестиций в экономику. Ежегодно на территории области создаются новые предприятия инновационной инфраструктуры, формируя кластер фармацевтики, биотехнологий и биомедицины. За 8 лет на 77 новых производствах было создано около 26000 рабочих мест. По итогам 2014 г. регион занял 1 место в ЦФО по объему продукции промышленного производства на душу населения. То есть, уровень жизни растет прежде всего за счет развития промышленности. Такая ситуация позволяет на примере Калуги рассмотреть реакцию рынка труда на активные экономические преобразования. В то же время с 2015 г. экономика области в большей степени испытывает на себе риски нынешнего кризиса. Поэтому данный региональный рынок труда является наглядной моделью динамичности сферы трудовой занятости, ее адаптации к финансово-экономической ситуации на локальном уровне. Особую значимость приобретает исследование основных форм занятости – институциональной (формальной) и неформальной, от оптимального сочетания которых зависит достижение не только высоких производительных показателей, но и устойчивой, сбалансированной социальной жизни.

Степень научной разработанности проблемы

Первые теории занятости, использующиеся и в настоящее время, были изложены в работах А.Смита, Д.Рикардо, К.Маркса, Д.Кейнса.

Изучением теоретических и методологических проблем занятости в России занимались социологи А.Г. Здравомыслов, В.В. Радаев, Н.В. Рывкина, О.И. Шкаратан. В рамках социологии труда важен вклад Н.А. Аитова, В.И.

¹ Инвестиционный портал Калужской области [Электронный ресурс] // URL:<http://www.investkaluga.com/> (дата обращения: 24 августа 2015).

Башмакова, И.С. Карпиковой, М.Л. Малышева, Н.М. Токарской, Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветковой и др.

Исследования социологов касаются занятости отдельных социально-демографических групп на рынке труда - женщин (С.Г. Айвазова, И.М. Козина, Е.М. Ефремова); молодежи (Ю.А. Зубок, В.А. Луков, С.С. Львов, А.А. Мазина); пенсионеров (Э.В. Иванкова, Н.И. Кондакова, Э.И. Никонова); сельского населения (О.В. Нечипоренко, И.Н. Старик).

Проблеме восприятия россиянами социально-экономических кризисов посвящены работы Е.Л. Коневой, В.В. Солодникова, Н.Е. Тихоновой.

Значительный вклад в исследование занятости внесли ученые, занимавшиеся изучением государственной социальной политики на российском рынке труда - И.В. Бабаян, О.А. Григорьева, Д.В. Зайцев, С.А. Кузьмин.

Среди диссертационных работ представляют интерес исследования Ю.В. Болтенковой, Е.Е. Горниной, Т.Я. Четверниной, посвященные эффективности функционирования службы занятости на российском рынке труда. Политика занятости населения в региональном контексте социально-трудовых отношений рассмотрена Д.В. Зайцевым, В.Н. Ярской, социальные проблемы занятости в регионах - А.Л. Комлевым, Г.Н. Соколовой, И.О. Тюриной, Л.В. Яиковой.

Важным информационным блоком для диссертанта стали работы о неформальной трудовой занятости Е.Я. Варшавской, В.Е. Гимпельсона, А.А. Зудиной, Р.И. Капелюшникова. Актуальной теме появления такого социального класса, как прекариат, посвящены статьи В.Н. Бобкова, З.Т. Голенковой, Ю.В. Голиусовой, Ж.Т. Тощенко.

Таким образом, проблемам, связанным с различными аспектами занятости населения, посвящено немало научных публикаций по экономической социологии и социологии управления. Однако недостаточно разработана тема институциональной (формальной) и неформальной занятости, позволяющая анализировать рынок труда в широком социальном контексте с учетом взаимозависимости экономических и социальных процессов, а также трансформаций социальной структуры. Неизученным, с точки зрения социологии, остаются особенности текущего развития регионального рынка труда.

Недостаточная разработанность этой проблемы и ее безусловная актуальность обусловили выбор темы диссертационного исследования.

Объектом исследования выступает институциональная (формальная) и неформальная трудовая занятость.

Предметом являются тенденции развития и трансформации занятости населения на федеральном и региональном уровнях в условиях современного экономического кризиса.

Цель диссертационного исследования заключается в выявлении основных тенденций развития институциональной и неформальной занятости населения России в региональном разрезе.

Для достижения данной цели были поставлены следующие основные задачи, определившие логику и структуру исследования:

- уточнить теоретико-методологические подходы к изучению занятости населения;
- изучить структуру занятости населения и специфику рынка труда в России;
- выявить соотношение институциональной (формальной) и неформальной занятости;
- исследовать влияние текущего экономического кризиса на состояние российского и регионального рынка труда;
- провести анализ реакции населения на ситуацию в сфере занятости (на примере Калужской области);
- рассмотреть специфику институциональных и неформальных взаимодействий участников рынка труда на региональном уровне (на примере Калужской области).

Теоретическую и методическую основу исследования составили положения социологической теории о рынке труда и занятости, социальной политики и социальной защиты населения. Автор использует теорию идеальных типов М.Вебера, теорию Г.Стэндинга о прекариате, социальный конструкционизм П.Бергера и Т.Лукмана.

В процессе исследования использовался метод экспертных интервью, применялись методы вторичного анализа данных социологических исследований, сравнительного анализа и обобщения информационных источников, рабочих материалов органов государственной службы занятости.

Информационную базу исследования составили:

- документы федеральных органов власти с 2010 г. по 2015 г.: Правительства, Администрации Президента, Министерства труда и социальной защиты РФ; а также региональных органов власти - Правительства, Министерства экономического развития, Министерства труда и социальной защиты, администраций районов и центров занятости Калужской области.
- статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ с 2000 г. по 2016 г. по занятости населения и рынку труда; уровню жизни; миграции населения; социально-экономическим показателям федеральных округов и регионов РФ.

- статистические данные Федеральной службы государственной статистики Калужской области с 2000 г. по 2015 г.: основные показатели регионального рынка труда, общие итоги миграции населения.

Эмпирической базой исследования послужили:

- результаты всероссийских социологических опросов: «Безработица и как с ней бороться» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2011), «Безработица и разговоры о ней» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2014), «Июль-2014: проблемный фон страны» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2014), «Динамика социальной трансформации современной России в социально-экономическом, политическом, социокультурном и этнорелигиозном контекстах» (ИС РАН, 4000 чел., 2014), «Рынок труда и безработица: оценки и прогнозы» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2015), «Рынок труда перед вызовами кризиса» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2015), «Рынок труда и безработица: оценки и прогнозы» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2015), «Рынок труда: страхи и прогнозы россиян» (ВЦИОМ, 2015), «Трудовая мобильность: 1990-2015» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2015), «Рынок труда и безработица: оценки и прогнозы» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2016), «Правительство vs кризис: кто кого?» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2016), «Проблемный фон: в фокусе – рост цен» (ВЦИОМ, 1600 чел., 2016).

- опрос учеников школ Калужской области в 2014 г. (10 667 учеников 9-х и 11-х классов) при участии автора;

- авторское исследование «Занятость населения в Калужской области» (сентябрь 2014 г. - январь 2015 г.), включающее анализ тематических интернет-форумов, 10 экспертных интервью.

Научная новизна диссертационного исследования отражена в следующих положениях:

1. На основе анализа особенностей занятости населения в России выявлены основные факторы, определяющие эффективность государственной политики в сфере трудовых отношений: повышение уровня территориальной мобильности, создание высокопроизводительных рабочих мест, повышение уровня соответствия сферы образования потребностям рынка труда, правовое регулирование нестандартных условий труда, популяризация рабочих профессий.

2. В результате проведенного сравнительного анализа состояния российского рынка труда в период финансово-экономического кризиса 2008 г. и кризиса, начавшегося в 2014 г., установлены основные особенности занятости населения: низкий уровень безработицы, снижение доходов на фоне роста цен, снижение качества жизни людей.

3. Выявлена несбалансированность институциональной (формальной) и неформальной трудовой занятости, отсутствие четкой границы между этими секторами рынка труда.

4. Обнаружены неявные формы вынужденной адаптации россиян к экономическому кризису через повышение уровня неполной занятости и неформальной занятости.

5. Выделены основные социальные типы нестабильно занятых: «добровольцы» и «жертвы».

6. На основе сопоставления и сравнительного анализа информации об экономической активности населения доказано, что динамичное экономическое развитие региона само по себе не гарантирует баланса в сфере трудовых отношений.

7. Выявлена рассогласованность основных действующих субъектов в сфере занятости региона - сотрудников службы занятости населения, работодателей и представителей местной власти.

Основные положения, выносимые на защиту

1. В настоящее время сфера занятости в России характеризуется диспропорциями структурного характера, связанными с несбалансированностью спроса и предложения на рынке труда. Доказано, что сбалансированность рынка труда позволяет достичь более эффективного использования трудовых ресурсов. Успешность политики занятости населения определяется следующими факторами: а) повышением уровня территориальной мобильности с помощью реализации региональных программ поддержки специалистов, готовых к переезду; б) ликвидацией низкопроизводительных рабочих мест и введением программ переобучения; в) повышением качества образования, обеспечением его включенности в основные процессы на рынке труда; развитием различных уровней образования: от учреждений дошкольного образования до специализированных центров переобучения; внедрением модели дуального обучения; г) расширением выбора нестандартных условий и режимов работы при обеспечении их правовой регулируемости; д) внедрением форм активной популяризации рабочих профессий, в первую очередь, среди школьников.

2. Сфера трудовой занятости в России характеризуется широким распространением неформальных практик. Имеется ввиду не только сам феномен неформальной занятости - экономической деятельности в любой сфере производства, характеризующейся отсутствием официальной регистрации трудовых отношений или нарушением ее правил. Неформальные практики распространены в процедурах найма и увольнения, оплаты труда, соблюдения условий трудовой деятельности, обеспечения социальных гарантий занятости. Неформальный компонент трудовых отношений часто является более социально-приемлемым, чем формальные институциональные правила и обязательства официального контракта или договора. Отношения устных договоренностей смягчают зарегулированность трудовой сферы в России. Неформальная занятость

позволяет предотвратить массовый рост бедности, сгладить социальные стрессы, но одновременно создает условия для эксплуатации работников.

3. В рамках российского рынка труда статусные границы между секторами формальной и неформальной занятости размыты. Одним из важнейших факторов распространения неформальной занятости является низкий уровень социальной защиты населения. Отсутствие уверенности в долгосрочной надежности социальных гарантий фактически избавляет граждан от обязанности считаться с условиями, которые им предоставляются. Именно нестабильность государственной социальной политики, отсутствия доверия граждан к социальным гарантиям подталкивает их к несоблюдению установленных правил в сфере труда.

4. Концепция прекариата отражает актуальную тенденцию нестабильности в сфере занятости населения. Неустойчивость трудовой занятости - явление, свойственное либеральной политике и рыночной экономике, поэтому необходимо конкретно определять, какие его проявления являются проблемными и требуют государственного регулирования. Нами выделены два условных социальных типа: «добровольцы» - те, кто действительно приспособился к рыночной экономике, но в силу различных причин, не всегда зависящих от них самих, нашли работу, не соответствующую трудовому законодательству; и «жертвы» - те, кто испытывает объективные трудности в сфере отношений занятости и реализации своего трудового потенциала. В зависимости от группы нужно предпринимать различные государственные меры поддержки. Для первой группы в меньшей степени характерна деформация социального статуса и всевозможные фрустрации. К ней мы относим иностранных мигрантов, незарегистрированных представителей малого бизнеса, фрилансеров, работников по краткосрочным и лизинговым договорам. В данном случае необходимо искать законотворческие методы, стимулирующие их возвращение в легальный рынок труда.

Ко второму социальному типу мы относим несколько групп: безработных (в особенности, длительно безработных); нерегулярно занятых (временные, сезонные заработки); выпускников ВУЗов, испытывающих сложности с включением в рынок труда; работников, чьи условия труда меняются из-за ситуации на предприятии (невыплата заработной платы, уход в неоплачиваемый отпуск, переход на неполную рабочую неделю, простой производства, риск высвобождения и сокращения). Для «жертв» сложившееся положение является трудной жизненной ситуацией, они ищут пути улучшения социально-экономического статуса, стабилизации своего положения. В подобных ситуациях речь идет о социальной поддержке, об обеспечении возможностей трудоустройства таких групп, как инвалиды, женщины с детьми, молодежь, люди

предпенсионного возраста, а также об использовании работодателями более гибких условий трудовой занятости.

5. Институт занятости населения является сложной социальной средой, не только испытывающей влияние экономики, но и активно воздействующей на нее. Современный экономический кризис в России качественно отличается от предыдущих, являясь структурным, внутренним, институциональным. В ряду его основных причин - экономические противоречия рынка труда и нерешенные социальные проблемы в сфере занятости населения. Характерными особенностями кризиса являются низкий уровень безработицы за счет неполной занятости и значительное снижение уровня жизни на фоне роста цен. Постепенно меняется потребительская модель поведения в сторону сжатия расходов.

В то же время не наблюдается кардинального ухудшения социально-психологического самочувствия россиян на фоне повышения патриотического настроения и консолидации общества в противостоянии внешнеполитическому давлению, повышения доверия власти, а также отсутствия ожидаемых резких негативных изменений в основных сферах жизни.

Специфическая форма адаптации рынка труда к кризису через повышение уровня неполной трудовой занятости и неформальной занятости, сопровождающаяся сокращением рабочего времени, задержками и снижением заработной платы способствует поддержанию уровня занятости населения, социально-психологического климата, политической и социальной стабильности. Но одновременно она приводит к консервации, укоренению неэффективных устаревших моделей отношений на рынке труда и неквалифицированных рабочих мест, тормозит развитие трудовых отношений.

Текущий кризис значительно снижает возможности для развития основных потенциальных драйверов модернизации экономики и занятости населения: от активных инвестиционных регионов до самых конкурентноспособных участников рынка труда – представителей среднего класса из крупных городов с высшим образованием и высоким уровнем трудовой мотивации. Тренд развития на рынке труда сменяется трендом стабильности – само наличие работы в большей степени становится ценностью.

6. Динамичное экономическое развитие региона за счет инвестиционного потенциала не гарантирует баланса в сфере занятости населения. Зачастую рынок труда во многих аспектах не успевает подстраиваться под меняющиеся запросы экономики, порождая несоответствие спроса и предложения трудовых ресурсов, сложности адаптации западных инвесторов к российскому трудовому менталитету, острую потребность в развитии образовательной инфраструктуры.

7. Анализ функционирования взаимоотношений основных действующих институциональных структур сферы занятости населения в Калужской области

позволяет говорить о несогласованности их деятельности относительно целей сотрудничества и взаимных ожиданий на фоне налаженности механизмов взаимодействия.

Инвесторы испытывают затруднения с поиском необходимых кадров, но в большей степени справляются с этой задачей самостоятельно, не доверяя помощи центров занятости. Сами калужане имеют большие зарплатные ожидания, чем им могут предложить работодатели, в то же время жители области не вполне соответствуют требованиям появляющихся вакансий. Рынок образовательных учреждений в калужском регионе находится на этапе преобразования: появляются небольшие учебные центры, осваивается метод дуального обучения, выстраиваются связи с учебными заведениями в других регионах. Поэтому на данный момент областные университеты и техникумы действуют в более автономном режиме, чем этого требуют кадровые запросы экономики. Служба занятости населения, в свою очередь, все еще живет своим успешным прошлым, хотя именно от нее ожидают более активных действий другие участники рынка труда. Таким образом, многие острые проблемы сферы занятости населения в условиях Калужской области можно решить при условии инициативного сотрудничества заинтересованных сторон, своевременной реакции на появление новых экономических задач, а, следовательно, новых проявлений рынка труда.

8. В ходе эмпирического исследования выявлен социотип «профессионального безработного», характеризующегося отсутствием мотивации к долгосрочному трудоустройству, ограничивающегося минимальными материальными, статусными, культурными потребностями. Характер трудовой занятости таких людей носит временный, сезонный характер, чаще всего они соглашаются на общественные и сельскохозяйственные работы, а также занимаются мелкой торговлей. Эта группа считается многочисленной как сотрудниками службы занятости, так и работодателями, составляя по их словам более 30 % от общей численности зарегистрированных безработных. С точки зрения институциональной занятости поведенческая стратегия «профессионального безработного» определяется как девиантная.

Научная и практическая значимость результатов исследования

Результаты диссертационного исследования могут использоваться при разработке рекомендаций в области содействия занятости населения как на федеральном, так и на региональном уровне.

Исследование представляет интерес для сотрудников центров занятости населения, представителей органов власти, курирующих вопросы формирования социально-трудовых отношений, а также для студентов и аспирантов, изучающих различные аспекты рынка труда в рамках социологической науки. Значимость

результатов работы заключается в возможности их применения в ходе преподавания курсов по социологии труда и занятости населения.

Апробация результатов исследования

Основные теоретические положения и выводы диссертации были изложены на научно-практических конференциях: XXVII международная конференция Центра гуманитарных исследований «Социум», посвященная проблемам общественных наук (Москва, 2014); международная научно-практическая конференция «Наука, образование, общество: тенденции и перспективы» (Москва, 2014); научная конференция «Образование. Общество. Право» (Москва, 2015); XXVI международная конференция Центра гуманитарных исследований «Социум», посвященная проблемам общественных наук (Москва, 2014).

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на кафедре прикладной социологии социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета.

Промежуточные результаты исследования отражены в научных публикациях общим объемом 3,1 п.л., в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, пяти разделов, заключения, списка литературы и приложения.

Основное содержание работы

Во **введении** обоснована актуальность исследования занятости населения, недостаточная степень научной разработанности проблемы, а также определен объект, предмет, цель и задачи, теоретико-методологическая и эмпирическая основы исследования, сформулированы положения, выносимые на защиту и элементы научной новизны.

В *первом разделе* - «*Теоретико-методологические подходы к изучению занятости*» - рассмотрены теоретические основы изучения рынка труда, занятости населения и безработицы. Определено, что занятость населения формируется на основе специфических взаимосвязей индивидов на базе трудовых отношений, и в то же время, является регуляторной схемой, определяющей характер взаимодействия людей и их социальное поведение в процессе экономической деятельности. На занятость оказывают воздействие сложившиеся стандарты поведения и нормы, определяющие социальные роли наемного работника, работодателя, безработных и других участников рынка труда.

Структуру занятости составляют наемные работники, работодатели (собственники средств производства, индивидуальные предприниматели, управляющие, государственные органы власти в части найма сотрудников); правительственные учреждения: министерства труда и занятости, местные центры

занятости населения; профсоюзные организации; коммерческие службы трудоустройства; профессиональные сообщества.

К элементам занятости населения относятся трудоустройство и контрактные отношения, трудовое законодательство, сфера профессионального образования, производственные отношения в качестве материальных условий трудовой деятельности. Основная функция занятости с социальной точки зрения - развитие человеческого потенциала членов общества. Не менее важными являются функции организации трудовых отношений, обеспечения жизнедеятельности человека за счет получаемых доходов, профессионального развития, социализации, интеграции индивида в общество, контроля за экономическим поведением индивида, стабилизации общественного производства.

Трудовая занятость регулируется определенными нормами и правилами, приемлемыми образцами поведения. В качестве самого приемлемого паттерна мы выделяем мотивацию к получению стабильного дохода, трудоустройству на постоянное место работы, профессиональному развитию, продвижению по карьерной лестнице, социальной защищенности. Неформальная занятость представляет собой экономическую деятельность в любой сфере производства, характеризующуюся отсутствием официальной регистрации трудовых отношений или нарушением ее правил.

Далее рассмотрены основы государственной политики занятости в России. Проанализирован закон Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»,² выделены основные понятия и нормы, регулирующие помощь гражданам в трудоустройстве. Служба занятости населения, имеющая федеральный, региональный и местный уровни подчиненности, является ведущим субъектом реализации государственной политики занятости. Автор рассматривает формирование биржи труда в контексте социально-экономических преобразований в российском обществе. Дан анализ процесса становления и развития службы занятости населения. 1 этап (1991 г. – сер.1995 г.) – время проникновения рыночных отношений во все общественные сферы, в том числе, в сферу занятости. Государство, признавая существование такого феномена, как безработица, берет на себя функцию социальной поддержки и содействия трудоустройству при активной поддержке западных коллег, в первую очередь, опыта немецких центров занятости. С целью решения кадрового вопроса были организованы специальные курсы обучения.

² Федеральный Закон от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации" // КонсультантПлюс

2 этап (с сер. 1995 г. по 2001 г.). В условиях стабилизации ситуации на рынке труда внимание государства обращается к более острым проблемам. Если численность безработных заметно снизилась, то продолжительность времени безработицы, напротив, продолжала расти. В этот период расширяется перечень предоставляемых услуг: не только содействие в трудоустройстве, но и профориентация, оказание психологической поддержки, направление на (пере)обучение и курсы повышения квалификации. В 1999 г. вносятся правки в закон о занятости: период выплаты пособия по безработице сокращается, формулируются обстоятельства, при которых пособие не выплачивается, сама процедура постановки на учет усложняется. Проблема занятости все больше перекладывается на плечи регионов. «Налаженность» работы дает и отрицательный результат: развитие служб занятости приостанавливается за отсутствием мотивации. Обмен опытом практически не осуществляется.

3 этап (с 2001 г. по 2005 г.). Сокращение финансирования привело к снижению заработной платы, и как следствие, привело к ситуации дефицита кадров.

4 этап (с 2006 г. по 2008 г.) – проведение административной реформы, рассматривающей службу занятости как учреждение, предоставляющее государственные услуги населению в соответствии с конкретным регламентом. Важно отметить, что разработка политики занятости субъектов теперь осуществляется местной властью. Увеличивается время оказания услуг и общая бюрократичность деятельности службы.

5 этап (с 2008 г. по настоящее время). Хотя структура службы не претерпела существенных изменений, данный период характеризуется двумя кризисными ситуациями в экономике страны. В 2007 – 2008 гг. российские центры занятости активно включились в поддержку массово высвободившихся работников, организовывали общественные работы и другие мероприятия, которые смягчили падение общего уровня занятости в регионах. Была оказана информационная и психологическая помощь многим людям, потерявшим социальные ориентиры в трудовой деятельности. Кризис 2014 г. для службы занятости становится новым вызовом и возможностью проявить активность в помощи безработным и работодателям.

Второй раздел - «Структура занятости в России: институциональный (формальный) и неформальный секторы». На основе анализа статистических показателей трудовой занятости диссертант приходит к выводу, что в настоящее время безработица не является болевой точкой российского рынка труда. Существуют более острые проблемы, детерминирующие состояние занятости населения: дефицит высококвалифицированных кадров и представителей рабочих специальностей, низкая производительность труда, ориентированность

профессионального образования на потребителей услуг, то есть выпускников, а не на организации, нуждающиеся в специалистах.³

Учитывая масштаб территории Российской Федерации, проблема пространственного развития также требует особого внимания. Основное направление внутренней миграции – с востока в центр и в Московскую область; в отдаленных от центра восточных и северных регионах, на Северном Кавказе отмечается миграционная убыль.⁴ В результате - в Центральном Федеральном округе показатели безработицы самые низкие (3,2 %), в Северо-Кавказском - самые высокие (10,7 %).⁵ В большинстве случаев инфраструктура субъектов, удаленных от центра, не может удовлетворить потенциальных работников. По данным Росстата на 2015 г.⁶ за пределами своего субъекта работали 2,4 млн. человек, причем большая часть из них – городские жители молодого возраста. Анализ профессиональной структуры этой группы позволяет сделать вывод о том, что рабочие места, не требующие высокой квалификации не устраивают людей по финансовому критерию, что вынуждает искать более существенный заработок в других регионах.

Развитие занятости во многом определяется ее институциональным содержанием: законами и учреждениями, регулирующими взаимодействия между основными участниками рынка рабочей силы. Тем не менее, трудовая сфера не исчерпывается функционированием официальных институтов. По результатам опроса ВЦИОМа [Рынок труда...2015 г.] 15 % россиян часть зарплаты получают «в конвертах», 13 % - всю заработную плату⁷. По данным Росстата⁸ доля неформального сектора в России составляет 20 %. При этом с 2000 г. его размер увеличился в 1,5 раза. Поэтому при целостном изучении трудовых отношений

³ Труфанова Н.Н. Рынок труда и сфера образования: проблема взаимодействия // Известия Саратовского университета. Серия Социология. – 2015. - № 1. – С. 46-50.

⁴ Внутрirosсийская миграция по территориям прибытия и выбытия по данным на октябрь 2015 г. // Федеральная Служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#\(дата обращения 28 октября 2015 г.\)](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#(дата обращения 28 октября 2015 г.))

⁵ Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2015 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/36.htm. (дата обращения 20 февраля 2015 г.)

⁶ Межрегиональная трудовая миграция по данным на 2015 г. // Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 5 декабря 2015 г.)

⁷ Рынок труда и безработица: оценки и прогнозы / Всероссийский центр исследования общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115224>

⁸ Экономическая активность населения России. Статистический сборник. 2014 г. // Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139918584312 (дата обращения 25 февраля 2015 г.)

наряду с институциональной необходимо рассматривать и неформальную занятость.

Особенно активно неформальный рынок труда развивается в тех районах, где минимален уровень занятости и максимален уровень безработицы, то есть в северокавказских республиках. В столицах доля неформально занятых не превышает 5 %: по информации Росстата за 2014 г. в Москве - 4,5 %, в Санкт-Петербурге - 2,9 %.⁹ К сферам, наиболее подверженным официально незарегистрированной занятости, относятся, в первую очередь, торговля (около трети неформально занятых), сельское хозяйство и строительство. По мнению экспертов¹⁰, эти люди то примыкают к безработным, то снова возвращаются в неформальный сектор, совмещая работу на легальном рынке с получением дополнительного «серого» заработка.

В контексте российского рынка труда сама грань между формальным и неформальным секторами довольно размыта. Возможно существование элементов неформальной занятости в формальном секторе (например, наличие незарегистрированных наемных сотрудников у формальной организации), и наоборот - формальной занятости в неформальном секторе (например, стабильный доход, стандартный график работы, наличие оплачиваемого отпуска). Показательны результаты исследования, посвященного влиянию неформальной занятости на самооценку социального положения работников [Зудина; 2014].¹¹ Гипотеза автора о том, что неформальный характер трудовых отношений является дифференцирующим, стратификационным фактором в структуре современного российского общества, не оправдалась. Сегментация отсутствует за счет низких самооценок социального положения как неформальных, так и формальных работников. В качестве основной причины выделяется низкий уровень формальной социальной защиты.

Анализ результатов регулярно проводимых российскими социологическими центрами эмпирических исследований позволяет выделить наиболее значимые факторы, формирующие неформальную занятость:

1. Специфика действующих экономических отношений в России сегодня такова, что они «выталкивают» работника в неформальный сектор. Из-за низкого пособия по безработице граждане ищут какой-либо источник дохода выше уровня прожиточного минимума, поэтому предпочитают получать зарплату в конвертах.

⁹ Там же.

¹⁰ Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. - М.: Поматур, 2005.

¹¹Зудина А.А. Влияние неформальной занятости на самооценки социального положения: дис....канд.социолог.наук: 22.00.03. - М., 2014.

2. Низкий уровень доверия населения к государственным институтам, программам государственной политики в области социальной защиты, по сути, свидетельствует о разрыве социального контракта гражданина и государства. Например, последние правительственные инициативы по реформированию пенсионной системы в части повышения пенсионного возраста, распоряжения накопительной части пенсии не пользуются поддержкой даже четверти россиян [Работающие россияне..., 2015].¹² Большинство граждан не могут положиться на государственную помощь, поэтому не мотивированы к работе в формальном секторе рынка труда, предусматривающем отчисления на будущую пенсию. Таким же образом, со стороны государства не обеспечиваются должным образом услуги по защите прав и свобод работников, медицинскому обслуживанию, страхованию. В ответ со стороны населения не платятся налоги, не исполняется закон. Речь идет о нарастающем процессе социального отчуждения, отсюда – самостоятельный поиск путей выживания, не соотносящийся с государственными интересами и правилами.

Поэтому снижение уровня неформальной трудовой занятости связано с повышением реальной эффективности государственной поддержки граждан, приспособленности к их нуждам, а следовательно, повышением доверия населения к социальной политике.

Далее, в диссертации рассматривается концепция о новом классе – «прекариате» и соответствие ее основ российским реалиям. Представители прекариата, по Г.Стендингу,¹³ отличаются отсутствием постоянной занятости. Их социальные позиции и статус неустойчивы, они лишены основных правовых гарантий и социальной защиты. Зачастую нестабильно занятые не имеют постоянного дохода, профессиональной идентичности, возможности профессионально развиваться. Диссертант приходит к выводу, что представителей прекариата в современной России можно найти в таких социально-профессиональных группах, как занятые на временной работе, рабочие-мигранты, фрилансеры, субъекты лизинговых трудовых отношений, выпускники образовательных учреждений, которые не смогли устроиться по специальности, и длительно безработные граждане, живущие на пособие. Можно предположить, что те самые 38 млн. человек¹⁴, деятельность которых не регулируется трудовым и налоговым законодательством, и являются представителями прекариата.

¹² Исследование ВЦИОМ «Работающие россияне – за стабильность пенсионной системы» проведено в апреле 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

¹³ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Изд. АдМаргинем, 2014.

¹⁴ См. выступление О.Ю. Голодец: XIV Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Кн.1. М.: НИУ ВШЭ. 2014. С. 55.

Социальные гарантии (отпуска, больничные, выплаты и компенсации) как компонент стабильности занятости при поисках нового места работы важны для 20 % россиян, причем значимость этого фактора с 2012 г. постепенно снижается; официальное трудоустройство и «социальный пакет» (предоставление жилья, медицинское и санаторно-курортное обслуживание, детский сад) – для 14 %; пенсионные отчисления – для 11 %. Для большинства людей основным критерием является размер заработной платы (63 %) [Деньги или интерес...2015].¹⁵ В то же время, в качестве главного показателя успешной профессиональной карьеры для россиян выступает стабильность и уверенность в завтрашнем дне (40 %), высокий доход выбрали 19 % респондентов [Качество жизни...2015].¹⁶ Таким образом, стабильность занятости выражается в основном в отсутствии риска потерять работу, а также в устойчивости размера заработной платы.

Отметим, что в период текущего экономического кризиса, вызванного падением цен на нефть и введением санкций в отношении нашей страны, более актуальной проблемой становится резкий рост численности группы работников, перешедших на неполный рабочий день (около 300 тыс. человек – только по официальным данным).¹⁷ Уязвимость этой группы заключается в снижении заработной платы, которая зачастую не соответствует интенсивности труда, к тому же меняет статус работника на менее стабильный.

С нашей точки зрения, социальный слой, характеризующийся нестабильной занятостью, крайне неоднороден. Среди людей, отнесенных к прекариату, можно условно выделить две группы: «добровольцы» - те, кто действительно приспособился к рыночной экономике, но в силу различных причин, не всегда зависящих от самих людей, выбрали трудовую траекторию, не соответствующую законодательству; и «жертвы» - те, кто испытывает объективные трудности в сфере трудовых отношений и реализации своего трудового потенциала. Для первой группы в меньшей степени характерна деформация социального статуса, переживания по поводу нестабильности, чувство страха и всевозможные фрустрации. К ней мы относим иностранных мигрантов, незарегистрированных представителей малого бизнеса, фрилансеров, работников по краткосрочным и лизинговым договорам. Для этих социальных

¹⁵ Исследование ВЦИОМ «Деньги или интерес, или что мотивирует нас работать?» проведено в апреле 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

¹⁶ Исследование ВЦИОМ «Качество жизни по-русски» проведено в апреле 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

¹⁷ На 4 мая численность официально зарегистрированных безработных составила 1,05 млн человек//Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/518> (дата обращения 11 мая 2016 г.)

групп необходимо искать законодательные нормы, подталкивающие к возвращению в легальный рынок труда. Например, по данным опроса «Левада-центра»¹⁸ только 8 % сотрудников лизинговых агентств изначально искали для себя временную занятость. Тем не менее, в итоге 80 % людей устраивает их место работы, 60 % удовлетворены заработной платой. Большинство сотрудников рассчитывают продолжить работу в агентстве, хотя в перспективе предпочитают иметь постоянную работу. Первым шагом на пути к стабилизации занятости в сфере заемного труда стали внесенные с 2016 г. изменения в Трудовой кодекс и закон «О занятости населения»,¹⁹ запретившие заемный труд. Но только на основании применения закона в реальной жизни по истечению времени можно будет судить, насколько эффективными окажутся правительственные меры.

Ко второй группе мы относим безработных (в особенности, длительно безработных), выпускников, испытывающих сложности на рынке труда, а также работников, чьи условия труда меняются из-за ситуации на предприятии (невыплата заработной платы, уход в неоплачиваемый отпуск, переход на неполную рабочую неделю, простой производства, риск высвобождения из-за сокращения сотрудников). Нестабильность занятости для большинства представителей второй группы – вынужденная ситуация, вызванная влиянием внешних обстоятельств. Очевидно, что эти люди ищут пути улучшения социально-экономического статуса, стабилизации своего положения. Поэтому речь идет о необходимости государственной поддержки и помощи.

Третий раздел - «Влияние экономического кризиса на рынок труда». Сравнительный анализ состояния российского рынка труда в период начала кризиса 2009 г. и современной ситуации демонстрирует различную интенсивность процессов высвобождения работников. Такие показатели, как общая численность безработных, а также уровень регистрируемой безработицы, по сравнению с аналогичным периодом кризисного 2009 года снизились в 2 раза. Число безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, в марте 2009 г. составило 2 млн. человек, в марте 2016 г. - 1 млн. человек. Общее число безработных в марте 2009 г. – 6,9 млн. человек, в марте 2016 г. – 4,6 млн. человек.²⁰

¹⁸Опрос «Левада-центра» проведен в январе 2012 г.. Выборка – 1012 респондентов - заемные работники агентств KellyServices, Adecco, Ancor в г. Москве, Санкт-Петербурге, Перми, Ростове-на-Дону, Туле, Липецке, Иваново. Козина И.М. работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. - № 5. – С. 19-31.

¹⁹ Федеральный Закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"// КонсультантПлюс

²⁰На основе данных Росстата по занятости населения и рынку труда за 2014 - 2016 гг., 2008- 2009 гг. (Тенденции на рынке труда.// Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения 10 мая 2015 г.)

Кризис 2014 г. повлек значительное снижение реально располагаемых доходов россиян. Зарботки на январь 2015 г. снизились на 8,4 % на фоне прошлогоднего уровня. Заметим, что аналогичные изменения наблюдались лишь в 1998 г.. Второе полугодие 2015 г. уже показывало устойчивый спад зарплат. Сокращается доля доходов от предпринимательской деятельности, опускаясь ниже 7 % впервые за 10 лет.²¹ На фоне высокой инфляции и роста цен уровень бедности увеличился в 2 раза по сравнению с I кварталом 2014 г.: 23 млн. человек имеют доход ниже прожиточного минимума. Месячная динамика структуры расходов населения демонстрирует снижение трат на покупку товаров и оплату услуг на 5 % (отношение показателя по I кварталу 2015 г. к аналогичному кварталу 2014г.). Меняются и качественные характеристики потребления: в среднем на 20 % в 2015 г. снизился оборот продажи круп и сахара, свежей рыбы, овощей и фруктов. Сократились продажи автомобилей и бытовой техники. В структуре расходов населения увеличилась доля сбережений.²² К осени 2015 г. 62 % россиян перешли на покупку более дешевых продуктов, 37 % людей отказывают себе в приобретении товаров и услуг [Потребление...2015].²³ Таким образом, россияне трансформируют модель потребления, переходя в режим экономии.

Актуальность проблемы безработицы для россиян продемонстрирована результатами опроса ВЦИОМ [Безработица...2014]²⁴: около 50 % россиян обсуждали эту тему или сообщали, что ею обеспокоены окружающие их близкие и знакомые. Выявлена обратная корреляция степени обеспокоенности безработицей и уровня дохода респондента. Жители крупных городов меньше задумываются на данную тему. Несколько увеличилось число людей, имеющих знакомых, потерявших работу: это преимущественно респонденты с низким уровнем доходов, а также представители возрастной группы от 45 до 59 лет.

В феврале 2015 г.²⁵ россияне в первую очередь были озабочены такими проблемами, как инфляция и рост цен (28 % респондентов), низкие заработные платы (13 %), в то время как безработица волновала их меньше (11 %) [Проблемы страны, 2015]. Опросы ВЦИОМ, посвященные теме безработицы в условиях

²¹ Уровень жизни. Доходы, расходы и сбережения населения // Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (дата обращения 10 мая 2015 г.)

²² Там же: Распределение доходов населения. Уровень бедности.

²³ Исследование ВЦИОМ «Потребление в период кризиса» проведено в сентябре 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

²⁴ Исследование ВЦИОМ «Безработица и разговоры о ней» проведено в апреле 2014 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

²⁵ Исследование ВЦИОМ «Проблемы страны и как их решать» проводилось в феврале 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

кризиса 2015 г.,²⁶ показывают относительно стабильную ситуацию: только четверть респондентов утверждает, что в их ближайшем окружении произошли увольнения. Но в целом актуальность проблемы безработицы с каждым месяцем возрастала. Чаще всего случаи потери работы происходят в социальном окружении людей из сельской местности, с низким уровнем материального достатка, у респондентов-мужчин. Кризис актуализирует именно проблему сокращений: 38 % опрошенных считают возможным такое развитие ситуации. В качестве других мрачных сценариев, в первую очередь, рассматривается задержка (37 %) и уменьшение заработной платы (35 %). Сокращенной рабочей недели и неоплачиваемого отпуска опасается треть россиян. На вопрос о необходимости откладывания денег на случай потери работы большая часть опрошенных ответила отрицательно. Лишь 20 % россиян имеют некоторые сбережения. Каждый четвертый респондент считает, что в случае увольнения в скором времени обязательно найдет новую работу.[Рынок труда...2015; Рынок труда и безработица...2015]

В условиях кризиса 66 % людей предпочитают остаться на надежном месте работы (самый высокий показатель за 10 лет). [Деньги или интерес...2015]²⁷ Поэтому можно говорить о некотором снижении трудовой мобильности, когда наличие стабильного места работы приобретает особенную ценность.

Доля неформального сектора в общей занятости населения в 2014 г. составила 20,1 %, увеличилась до 21,7 % в 3 квартале 2015 г.. Нет оснований говорить о скачке неформальной занятости, это скорее постепенное увеличение, тем не менее, показатель 2015 г. стал рекордно высоким за последние 15 лет.²⁸

Российский рынок труда реагирует на кризис, начавшийся в 2014 г. значительным ростом скрытой безработицы, неполной трудовой занятости, что сопровождается снижением уровня реальных доходов россиян. Правительственные меры поддержки, принятые в 2008 г., не столь актуальны для сегодняшней ситуации в силу специфики кризиса: предыдущий кризис был естественным спадом экономики, которая вскоре вновь возобновила свой рост. Теперь же для экономики России наступает затяжной период стагнации, поэтому для рынка труда важны качественные показатели: продолжительность безработицы, уровень экономической активности, производительность труда.

²⁶ Исследование ВЦИОМ «Рынок труда перед вызовами кризиса» проводилось с января по февраль 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.; исследование ВЦИОМ «Рынок труда и безработица: оценки и прогнозы» проведено в октябре 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

²⁷ Исследование ВЦИОМ «Деньги или интерес, или что мотивирует нас работать?» проведено в апреле 2015 г. Всероссийский опрос. Выборка – 1600 чел.

²⁸ Занятые в неформальном секторе по типу занятости по субъектам Российской Федерации (данные с 2000 по 2015 г.)// Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 15 апреля 2016 г.)

Таким образом, особенно актуальными становятся не временные меры, а долгосрочные социальные программы поддержки и мотивации трудовой активности граждан.

Четвертый раздел - «Особенности регионального рынка труда в условиях экономического кризиса(на примере Калужской области)». Проведен анализ структуры занятости населения Калужской области - успешного региона, создающего масштабные инвестиционные производственные проекты. Из общей численности населения к экономически активному населению относится 541 тыс. человек, менее 5 % из которых являются безработными. Общая численность безработных (по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости за 1 квартал 2014 г.) после кризисных 2009-2010 гг. с каждым кварталом уменьшается.²⁹

Уровень занятости в регионе до начала экономического кризиса - 67,5 %, что несколько выше общероссийского показателя (64,7 %) ³⁰. Уровень регистрируемой безработицы в Калужской области в среднем за июнь - август 2014 г. составил 4,8 % ³¹, являясь средним показателем на фоне регионов Центрального Федерального округа.

Более половины востребованных работников, в том числе в сфере обслуживания и промышленном производстве, – специалисты с начальным профессиональным образованием: токари, фрезеровщики, сварщики, слесари. На работников со средним профессиональным образованием приходится 26% спроса работодателей. Развиваемая властями сфера туризма требует официантов и поваров, а также ветеринаров, механизаторов и сантехников.³²

Моделирование условий для роста кадрового потенциала региона предполагает наращивание образовательной инфраструктуры Калужской области, не располагающей достаточным разнообразием направлений обучения. К «первой волне» инвесторов Калуга была готова благодаря МГТУ имени Баумана. В срочном порядке настраивая образовательную сферу на потребности экономики, регионом были использованы принципы дуального обучения, предполагающие

²⁹Ситуация на региональном рынке труда в I квартале 2014 года [Электронный ресурс] // Официальный портал органов власти Калужской области. URL: <http://www.admoblkaluga.ru/main> (дата обращения: 24.08.2014).

³⁰ Уровень занятости населения по полу и виду поселения. Таб.6.6 [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL:http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (дата обращения: 25.08.2014).

³¹Занятость и безработица в Российской Федерации в августе 2014 г. (по итогам обследований населения по проблемам занятости) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/196.htm (дата обращения: 27.08.2014).

³² Распоряжение Губернатора Калужской области «О формировании регионального прогноза потребности в кадрах на долгосрочную перспективу (7 лет)» от 1 июля 2013 г. № 65-р. // Система ГАРАНТ. URL: <http://base.garant.ru/15939618/#ixzz3NC1RqUDh> (дата обращения: 19 декабря 2014).

практику на производстве.³³ Подобный центр подготовки кадров для автопрома уже функционирует, а для нового фармацевтического кластера – только формируется.

Создаваемые в области предприятия формируют рабочие места для подрастающего поколения калужан. Профессиональное самоопределение выпускников школы - важный этап становления трудового потенциала будущего поколения работников. С помощью анализа результатов анкетирования учеников выпускных классов Калужской области изучено соответствие профессиональных планов молодых людей потребностям рынка труда. По данным Министерства труда и социальной защиты области в 2015 – 2021 гг. региону будут необходимы более 60% рабочих, 20,6% специалистов с высшим и 15,6% специалистов со средним профессиональным образованием. Прогнозируемая потребность в рабочей силе распределяется следующим образом: более 50 % - промышленные предприятия, 27 % - сельское хозяйство, 14 % - сфера услуг, операции с недвижимым имуществом, аренда. Банковский сектор и торговля нуждаются в кадрах в наименьшей степени. Неквалифицированные рабочие особенно необходимы в сельском и лесном хозяйстве, обрабатывающих производствах, строительстве. В долгосрочной перспективе работодателям Калужской области будут необходимы медицинские работники и фармацевты, инженеры и программисты, механики, агрономы. Неизменно актуальными кадрами для региона останутся слесари, электромонтеры, токари, фрезеровщики, каменщики, сварщики.³⁴

Данные опроса выпускников школ показывают, что 70% из них собираются поступать в высшие учебные заведения, лишь 7 % настроены на получение среднего профессионального образования. Напомним, что в структуре кадровых потребностей необходимы люди преимущественно с техническими специальностями. В структуре профессиональных предпочтений 11-классников приоритетными являются сферы экономики и страхования (16 %), медицины (14 %), правоохранительной деятельности (14 %), науки и образования (14 %), управления (13 %). Интерес к работе в промышленности проявили 7 % респондентов, к сельскому хозяйству – 2 %.

Лишь половина школьников уверены, что свяжут свою карьеру с Калужской областью. Близость региона к Москве провоцирует миграцию

³³ Рынок труда: образование и развитие // «Вестник Калужской области: Инвестиции. Инновации. Инфраструктура». 2013. № 3. URL: http://invest.kaluga.ru/files/uploads/files/vestnik_june_2013_OBRAZOVANIE.pdf (дата обращения: 20.09.2014).

³⁴ Информация о выполнении в 2015 г. плана мероприятий II этапа стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области на 2013-2015 годы/ Официальный портал органов власти Калужской области. URL: www.admoblkaluga.ru/upload/minsocial/zan/kadropol/2015.doc (дата обращения: 20 февраля 2016).

молодых людей в поисках большего разнообразия мест обучения и работы, более высокой заработной платы. По данным Калугастата, за 2014 г. из области мигрировали 30514 человек, за 2015 г. - 37242 человек. Показатель миграции за последние пять лет возрос в среднем на 40%.³⁵

Автор приходит к выводу о том, что профессиональные ориентации школьников не вполне соответствуют реальным нуждам областного рынка труда. Определены основные причины данного несоответствия: низкий уровень информированности школьников о региональном рынке труда, наличие стереотипов общественного сознания относительно высшего образования как гаранта успешного трудоустройства, низкий престиж рабочих профессий, оторванность программ подготовки специалистов в образовательных учреждениях от потребностей работодателей. Выдвинуты возможные варианты решения выявленных проблем путем активизации межведомственного взаимодействия в целях представления актуальной информации для выпускников и их родителей, проведения экскурсий на вновь создаваемые предприятия, расширения масштабов дуального обучения, разработки специальных выгодных условий для молодых специалистов в рамках социальных программ.

Наличие указанных проблем на калужском рынке труда доказывает, что динамичное экономическое развитие региона, активное формирование новых рабочих мест не гарантирует баланса в сфере трудовых отношений.

Далее, анализируется реакция калужского рынка труда на текущий экономический кризис. По данным Росстата ³⁶ уровень безработицы в Калужской области на январь 2015 г. составил 4,3 %, несколько снизившись по сравнению с прошлогодним показателем. Несколько вырос уровень экономической активности населения (69,9 % против 69,4 %) и уровень занятости (66,9 % против 66,3 %). По данным Министерства труда Калужской области всего в области по методологии МОТ насчитывается 17,8 тыс. безработных из 536 тыс. экономически активного населения. В центры занятости в 2014 г. обратились 30 тыс. человек, 74 % из которых нашли работу. Среди них, в том числе, было 1,5 тыс. высвобожденных работников. То есть, с точки зрения статистики, ситуация выглядит довольно стабильной.

Но риски высвобождения работников организаций или введения неполной занятости работников в Калужской области высоки, учитывая, что

³⁵ Общие итоги миграции населения за 2015 г. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики Калужской области. URL: http://kalugastat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kalugastat/ru/statistics/population/ (дата обращения: 22 февраля 2016).

³⁶ Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2015 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/36.htm. (дата обращения 20 февраля 2015 г.)

около 40 % в промышленности региона приходится на автомобильную промышленность, одну из самых подверженных влиянию кризиса сфер производства. По состоянию на 23 января 2015 г. на учете в органах службы занятости области состояли 5,3 тыс. граждан, около четверти из которых были уволены в связи с организационно-штатными мероприятиями. По данным, представленным органами занятости региона, с начала 2015 г. из организаций Калужской области были высвобождены около 600 работников, по состоянию на 4 февраля 2015 г. планировалось высвобождение 1758 работников. Основные проблемы предприятий – сокращение заказов, а, следовательно, затрудненность сбыта произведенного продукта и снижение объемов производства. В 19 организациях уже переведены на работу с неполным рабочим днем около 2500 человек, около 500 работников трех организаций находятся в простое. 122 предприятия планируют сокращать численность штата либо ликвидировать производство. Еще один индикатор скрытой безработицы – отпуска без сохранения заработной платы, о которых работодатель не заявляет в службу занятости, поэтому проверить численность работников практически невозможно. Но и официальная статистика показывает, что доля работавших неполное время и находившихся в простое составляет около 6 % от числа занятых при среднем показателе в стране – 3,2 %.³⁷ В долгосрочной перспективе проявления текущего экономического кризиса могут стать серьезным препятствием для дальнейшего активного развития Калужской области.

В пятом разделе - «Институциональные (формальные) и неформальные взаимодействия участников рынка труда на региональном уровне» - проанализировано современное состояние службы занятости населения. На основе оценок сотрудников калужских центров занятости описана история службы занятости в Калужской области. Особенностью калужского пути стало создание модельного центра занятости, в основе которого использовались немецкие принципы работы. «Это сейчас примерно все одинаково в различных центрах по всей стране. А когда все начиналось, никто не понимал, как это должно работать. В Германии механизм уже был налажен, и они делились опытом.» [P1, архив автора] Калужская область становилась площадкой для международного обмена опытом и внедрения новых технологий работы. В период становления и подъема российской службы занятости калужский регион был передовым, играя роль связующего с немецкими коллегами и передавая опыт другим регионам страны. «В те годы мы вообще очень много учились: и друг у

³⁷ Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по субъектам Российской Федерации на II квартал 2015 г.// Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения 4 декабря 2015 г.)

друга, и очень много стажировок за границей. Мы стажировались и в Германии, и в Голландии, и во Франции...»; «И к нам со всей страны ехали на семинары, совещания обучающие. Ну и сами мы тоже много ездили.» [Р3, архив автора]

Материалы интервью с сотрудниками центров занятости населения позволяют говорить о некой форме сложившейся профессиональной общности, важным элементом идентичности которой стало техническое высшее образование. Сотрудники в меньшей степени доверяют выпускникам со специальностью «социальная работа».

Респонденты выделили следующие волнующие их проблемы: недостаток бюджетного обеспечения для оплаты необходимых курсов для безработных, излишняя зарегламентированность работы, подход к показателям эффективности деятельности центров занятости, низкие зарплаты сотрудников. Последнее обстоятельство, по мнению респондентов, сводит к минимуму престиж их работы и отталкивает молодых специалистов. «Конечно, если раньше это действительно было престижно – работать здесь, то сейчас это не совсем так. В первую очередь, из-за зарплаты. Зарплаты низкие. А сейчас те, на ком все держалось и создавалось, стареют, уходят, нужны новые люди.» [Р1, архив автора] В то же время респонденты настаивают на эффективности технологий работы, разработанных более 20 лет назад. Если вопрос о значимости служб занятости на современном этапе можно назвать проблемным, то в контексте социально-экономического кризиса их деятельность обретает гораздо более очерченную социальную миссию.

Респонденты позитивно оценивают имидж центра занятости, говорят о налаженных отношениях с работодателями. В интервью также выявлены специфические социальные, профессиональные, поведенческие характеристики представителей слабозащищенных групп населения, нуждающейся в поддержке на рынке труда и особых льготах. По словам респондентов, работодатели занимают активную позицию в трудоустройстве инвалидов, в свою очередь, часто отказывающихся от работы под различными предлогами. Недостаточной считают респонденты и мотивацию беженцев из Украины, принятых в Калужской области.

Среди своих клиентов сотрудники центров занятости населения выделяют несколько типов поведения, которые можно классифицировать следующим образом:

1 тип клиентов – временно безработные: те, кто находит работу в течение 3 месяцев; активные мотивированные люди, которым необходима поддержка. По оценкам респондентов, к этому типу относятся около 40 % обратившихся за помощью.

2 тип – собственно безработные, ищущие работу уже в течение года. Возможны две стратегии поведения. Первая предполагает трансформацию

собственных ожиданий от работы, изменение области деятельности с помощью курсов переобучения. Эти люди, как правило, находят работу за год. На выбор стратегии оказывает влияние привычный уровень жизни и социальный статус, а также готовность учиться новому. Вторая стратегия – ущемление себя в удовлетворении материальных потребностей, попытка жить на пособие, пассивная позиция в поиске постоянного места трудоустройства, прямой путь к 3 типу.

3 тип – профессиональные безработные. «Есть такой класс. Они периодически устраиваются, но возвращаются снова. Они на лето уйдут, пособируют ягоды, грибы, попродадут, на общественных работах подержатся, но уже на заводы не идут, конечно. У нас есть такие безработные, которые, наверное, все 20 лет были с нами: периодически уходили, а сейчас подходит время к пенсии – мы им даем кипу справок, так как это все засчитывается в общий стаж.» [РЗ, архив автора] Профессиональные безработные имеют обратную мотивацию, вырабатывая поведенческие механизмы, которые позволяют не устраиваться на постоянную работу. Сами сотрудники службы, а также работодатели, у которых налажено сотрудничество с местным центром занятости, считают, что одна из важнейших функций службы – обеспечивать этим людям приемлемый уровень материального обеспечения, социального статуса, предотвращать их попадание в низшие маргинальные слои населения.

Затем диссертант обращается к теме взаимодействия центров занятости населения и работодателей, рассматривая, в первую очередь, позицию работодателей, а также дополняет изучаемый вопрос мнением представителей местных властей.

На начальном этапе работодатели сталкиваются с отсутствием в регионе кадров с необходимым уровнем и направленностью профессиональной подготовки. Поэтому обучение персонала становится одной из самых дорогих статей расходов. Для этого используются такие методы, как формирование стартовой группы опытных специалистов из других регионов и стран для запуска производства; обучение персонала в учебном центре на базе уже существующего предприятия в другом регионе; организация обучения на собственном производстве без помощи учебных заведений; использование принципов дуального обучения при поддержке местных образовательных учреждений. Выявлено, что крупные иностранные компании приходят на российский рынок труда с готовой самостоятельной системой организации труда и управления персоналом, поэтому фактически не нуждаются в помощи таких партнеров, как государственная служба занятости, кадровые агентства, образовательные учреждения.

Среди методов поиска кадров услуги службы занятости не являются первостепенными. Более эффективными считаются: объявления в СМИ, информационная поддержка властей, «сарафанное радио» для первоначального подбора персонала; помощь кадровых агентств, хэдхантинг и использование связей руководства для замещения вакансий высококвалифицированных специалистов. Направляемые центрами занятости соискатели часто характеризуются работодателями как обладающие неподходящей профессиональной компетенцией или не имеющие мотивации получить работу.

В то же время работа службы занятости воспринимается как эффективная именно в контексте сохранения текущего механизма функционирования отношений. Главной ее функцией становится уже не посредничество, а работа с самыми невостребованными соискателями на рынке труда: «Я считаю, что главная роль – не ублажение работодателей, это предотвращение социального взрыва».[Р5, архив автора]

Нами выявлены внутрирегиональные диспропорции между динамично «развивающимся» севером и «депрессивным» югом: в северных районах, где за последние 5 лет открылись новые крупные производственные предприятия, уровень безработицы ниже, средний уровень заработной платы выше, чем в районах южных, где только начинает формироваться открытая экономическая зона. Сама специфика отношений между представителями работодателей, центров занятости, образовательными учреждениями в южных районах носит более неформальный характер: в основе лежат долгосрочные личные связи, используются более ручные методы подбора специалистов.

Одним из результатов анализа отношений в сфере занятости населения в региональном контексте стало подтверждение непропорциональности институциональных и неформальных практик: нормы солидарности и поддержки, «ручные» методы работы формируют среду сотрудничества в большей степени, чем формальные обязательства. Тем не менее, склонность к «игре по правилам» детерминирована более высоким уровнем финансовой стабильности территорий, наличием современных предприятий и положительной динамикой роста рабочих мест. Поэтому можно прогнозировать восстановление гармоничных пропорций формальных и неформальных инструментов за счет динамики развития экономики при учете сохранения баланса на рынке труда.

В *Заключении* к диссертации подводятся содержательные итоги исследования относительно заявленной цели, описываются пути дальнейшей разработки темы.

Список публикаций автора по теме диссертации

Публикации, включенные в Перечень рекомендованных ВАК Минобрнауки России:

1. Черкасова М.С. Парадоксы трудовой занятости в регионе // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2015. – с.73-79 (0,4 п.л.)

2. Черкасова М.С. Профессиональные планы выпускников школ в контексте ситуации на региональном рынке труда // Дискуссия. – 2015. - №2 (54). – с. 107-112 (0,7 п.л.)

3. Черкасова М.С. Этапы развития российской государственной службы занятости населения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. - № 4. – с. 98-101 (0,3 п.л.)

Публикации по теме диссертации в других изданиях:

1. Черкасова М.С. Экономическое развитие региона как фактор эффективности работы службы занятости населения // Сборник публикаций Центра гуманитарных исследований «Социум»: «XXV международная конференция, посвященная проблемам общественных наук»: сборник со статьями – М.: Центр гуманитарных исследований «Социум». 2014. – с.25-28 (0,2 п.л.)

2. Черкасова М.С. Российский рынок труда в современной социально-экономической ситуации: актуальные аспекты // Сборник публикаций Центра гуманитарных исследований «Социум»: «XXVI международная конференция, посвященная проблемам общественных наук»: сборник со статьями – М.: Центр гуманитарных исследований «Социум». 2014. – с.25-27 (0,2 п.л.)

3. Черкасова М.С. Актуализация функций российской службы занятости населения в современной социально-экономической ситуации // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 ноября 2014 г. - М.: «АР-Консалт». 2014. – с.134-136 (0,1 п.л.)

4. Черкасова М.С. Деятельность службы занятости в контексте социальной защиты населения // Сборник публикаций Центра гуманитарных исследований «Социум»: «XXVII международная конференция, посвященная проблемам общественных наук»: сборник со статьями – М.: Центр гуманитарных исследований «Социум». 2014. – с.37-40 (0,2 п.л.)

5. Черкасова М.С. Прекариат и прекаризация занятости: реальность или научный конструкт // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки [Электронный ресурс]. 2015. № 3. URL: <http://www.apriori-journal.ru/journal-gumanitarnie-nauki/id/692> (1 п.л.)